RAPPORT FINAL

Examen de l'Information sur le marché du travail

Projet n° 414/97

Groupe d'examen
Directeur général : *J.K. Martin*
Directeurs de la vérification : *G. Duclos*
A. Rondeau
S. Mihailov
P. Albert

Août 1999

TABLE DES MATIÈRES

1.0 INTRODUCTION **1**

2.0 RÉSULTATS DES SONDAGES ET DES GROUPES DE DISCUSSION **3**
Résultats des groupes de discussion 5
Résultats des sondages 8

3.0 CONCLUSION **13**
Recommandations 14

103-01701/

1.0 INTRODUCTION

En 1993, le Bureau de vérification interne avait effectué une première vérification de l'Information sur le marché du travail (IMT) et était arrivé à la conclusion qu'il restait de nombreux obstacles à surmonter avant que l'on puisse obtenir des systèmes et des normes nationaux qui s'appliquent aux produits de l'IMT à l'échelle nationale.

Entre ce moment et 1998, le réaménagement des effectifs, l'examen des programmes, la mise en œuvre d'un nouveau Réseau de prestation des services et des Prestations d'emploi et mesures de soutien et, finalement, des Ententes relatives au marché du travail ont eu une incidence sur la production et la prestation de l'IMT.

Ces dernières années, le Groupe de la stratégie en matière d'information de la Direction du développement des ressources humaines (DRH) a commencé à définir et à élaborer une série de produits communs liés à l'Information sur le marché du travail qui s'insèrent dans le cadre du Système national d'information sur le marché du travail (SNIMT) et qui ont été distribués à l'interne et à l'externe, principalement par l'entremise d'Internet. Chaque produit comprend un certain nombre d'éléments d'information préétablis, notamment les titres et les codes de profession, la nature de l'emploi, les tendances et les perspectives de l'emploi, pour un total de 42 éléments.

Initialement, le présent examen visait à fournir au SMA, à la Direction de l'investissement dans les ressources humaines et aux cadres de direction régionaux une description et une évaluation de l'Information sur le marché du travail produite à l'échelle régionale et locale de même que des Services d'information sur le marché du travail et des systèmes connexes.

Par la suite, cet objectif a été modifié parce que l'on s'est aperçu que l'on ne disposait pas d'une connaissance complète à l'échelle nationale de toute l'information produite par DRHC (inventaire/offre) ou de l'information qui était utilisée (demande). De plus, on manquait de précisions concernant la nature et la portée de la production ponctuelle d'information locale réalisée par les analystes de l'information sur le marché du travail dans les CRH, de même que sur l'état actuel de l'élaboration des produits communs nationaux.

Essentiellement, il semble que l'on supposait de manière générale que l'Information sur le marché du travail de DRHC telle qu'elle était actuellement élaborée répondait à un besoin. Toutefois, en dépit de certaines études générales réalisées par le Groupe de travail sur la stratégie en matière d'information concernant l'utilisation de leurs propres produits d'information, y compris l'IMT,

nous n'avons pu trouver aucune preuve qu'une évaluation approfondie des besoins ait été faite afin d'appuyer cette hypothèse, du moins au cours des récentes années.

Est-ce que les nouveaux produits d'IMT qui sont en cours d'élaboration répondent véritablement aux besoins des clients réels ou potentiels? Si ces besoins existent, est-ce qu'il est possible d'obtenir l'information auprès d'autres sources? Il faut répondre à ces questions avant de procéder à l'évaluation des produits eux-mêmes. Récemment, dans un document intitulé Practical Vision and Action Plan, le Groupe de travail sur les services d'information déclarait :

> « D'un autre côté, il existe une vision largement répandue selon laquelle nous procédons soigneusement et stratégiquement à l'établissement des priorités en matière d'information, prenant note des produits existants, cernant les lacunes et les chevauchements, et évaluant aussi objectivement que possible les besoins les plus pressants de nos divers auditoires cibles de même que la manière la plus rentable de répondre à ces besoins. »

Le Bureau de vérification interne (BVI), de concert avec les coordonnateurs de l'IMT et des consultants externes, a entrepris de créer, à partir de sondages et de groupes de discussion réalisés à l'interne et à l'externe, un inventaire de la production de l'IMT (offre) à l'échelle régionale et locale et de déterminer dans quelle mesure l'IMT était utilisée, et par qui (demande). Une fois réunis, les deux sondages permettraient aussi d'avoir un aperçu des secteurs où l'offre et la demande coïncident, de déterminer s'il existe une demande sans offre correspondante, et des secteurs où l'offre ne répond à aucune demande visible.

Même si sur le plan strictement technique, l'Information sur le marché du travail n'inclut pas les guichets emplois, les échanges d'emplois et les autres publications de DRHC comme Emploi-avenir, ceux-ci ont été inclus dans les sondages afin de couvrir l'éventail complet des services d'information liés au marché du travail offert par le Ministère. (Des résultats détaillés ont été transmis au Groupe des services d'information sur le marché du travail.)

2.0 RÉSULTATS DES SONDAGES ET DES GROUPES DE DISCUSSION

Voici une synthèse des résultats des sondages et des groupes de discussion qui ont été réalisés.

L'aspect « offre »

Du côté de l'« offre », les principales conclusions sont que la production de l'IMT est très morcelée et que l'élaboration des produits communs nationaux varie considérablement d'une région à l'autre. L'Information sur le marché du travail est disponible pour les clients qui utilisent divers supports d'information y compris l'information donnée verbalement, les imprimés, les documents sur support électronique, les disquettes, le courrier électronique, l'Intranet et Internet.

Afin de faciliter la diffusion des produits d'IMT communs aux Zones du marché du travail (ZMT) par l'entremise d'un site Web IMT national, un système national a été élaboré. Les produits distribués par chaque Zone du marché du travail au moyen du système varient toutefois en nombre et en portée. De plus, la plupart des Zones du marché du travail ont créé leurs propres sites Web indépendants qui incluent une composante IMT. Ces sites sont utilisés pour diffuser l'information IMT qui ne se retrouve pas dans le système national mais qui, dans bien des cas, comprend des copies de l'information diffusée par l'entremise du système national. De façon plus particulière, le sondage, les interviews et la recherche effectuée sur Internet ont permis de cerner la situation suivante :

- plus de 100 différents types d'information sont inclus dans un éventail de produits, dont une bonne partie consiste en informations ponctuelles élaborées à l'intention d'un client interne particulier (généralement un gestionnaire de CRH à des fins de planification) ou encore pour des clients externes;

- des efforts importants sont consentis pour la production de produits communs nationaux, mais la situation évolue à des rythmes différents d'une région à l'autre comme l'illustre le graphique suivant :

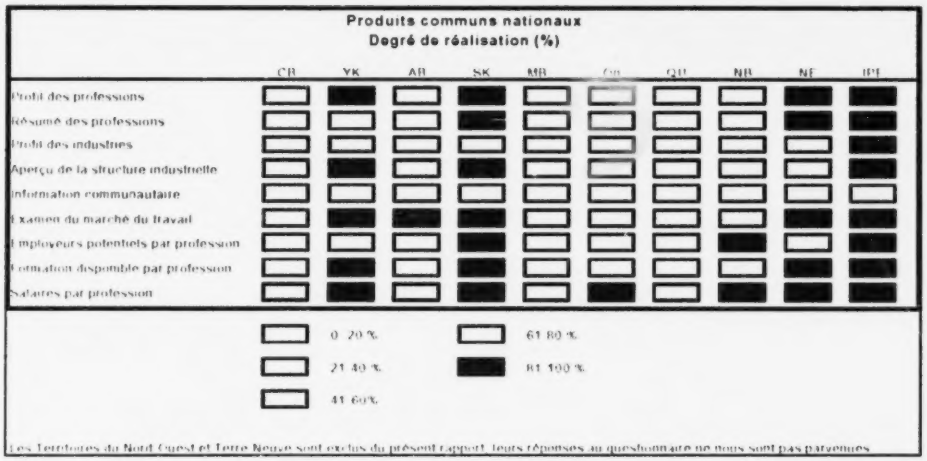


Figure 1

- il convient de noter qu'au moment du sondage, les profils des industries, les taux de salaire par profession et les possibilités de formation offertes par profession n'étaient pas encore élaborés à titre de produits communs nationaux. L'examen montre toutefois que plusieurs de ces éléments étaient déjà offerts dans certaines régions et, pour cette raison, ils apparaissent dans le tableau qui précède.

- certains des produits contiennent des informations recoupées entièrement ou partiellement d'autres sources comme Statistique Canada ou les publications des Chambres de commerce. Dans d'autres cas, les produits sont une version « locale » ou « régionale » d'un produit national de DRHC, comme la publication Emploi-avenir produite par Recherches appliquées.

- même si l'information a toujours un lien avec l'IMT, on note très peu d'uniformité en ce qui concerne le format de présentation et le type d'information fourni par les sites nationaux, régionaux et des CRHC sur Internet;

- plusieurs sites privés sur Internet offrent des services d'échange d'emplois ou d'Information sur le marché du travail, notamment le "Monster Board" qui présente des profils d'employeurs, ou encore le Canadian Job Catalogue qui offre à la fois aux chercheurs d'emploi et aux employeurs des services complets d'information de même qu'un lien avec DRHC.

L'aspect « demande »

L'aspect « demande » a été répertorié au moyen d'un sondage effectué par le BVI en collaboration avec les coordonnateurs de l'IMT à l'échelle nationale et régionale et de groupes de discussion organisés par une société de consultants indépendants (Compas). Les participants au sondage ont été sélectionnés à partir d'une liste de personnes ou d'organisations identifiées par les coordonnateurs de l'IMT comme des utilisateurs ou des clients cibles pour l'IMT. Les groupes de discussion comprenaient notamment des bénéficiaires de prestations de l'Assurance Emploi, des utilisateurs des services d'emploi, des employeurs et des fournisseurs de services.

Résultats des groupes de discussion

Voici un extrait de la conclusion découlant des groupes de discussion visant à évaluer l'Information sur le marché du travail de DRHC réalisée par Compas Inc. Tel qu'indiqué dans le rapport : « cette recherche est de nature qualitative et non quantitative. Comme tels, les résultats donnent une indication de l'opinion des participants en ce qui concerne les sujets à l'étude mais ne peuvent être étendus à l'ensemble de la population des chercheurs d'emploi, des employeurs ou des prestataires de service ».

On peut se procurer un exemplaire du rapport complet sur demande auprès du Groupe des services d'information sur le marché du travail.

> *L'une des principales conclusions à tirer de cette recherche est qu'il y a très peu de demande pour l'Information sur le marché du travail à l'heure actuelle de la part des employeurs et des chercheurs d'emploi (ou des personnes qui envisagent un changement d'emploi). Les chercheurs d'emploi ont tendance à adopter une perspective relativement étroite concernant le type d'information dont ils ont besoin pour trouver du travail. De plus, la plupart n'éprouvent pas le besoin de choisir une nouvelle carrière (même ceux qui cherchent du travail), donc ils ne voient pas l'utilité de chercher de l'information qui pourrait les aider à cet égard. Comme nous l'avons souligné, la préoccupation principale des employeurs dans ce domaine est de trouver de l'aide dans leurs efforts de recrutement; ces employeurs semblent avoir très peu de besoins pour quoi que ce soit d'autre dans le domaine de l'IMT. Dans les deux cas, la plupart des personnes n'avaient qu'une vague connaissance et compréhension du type d'IMT qui est disponible, et ne comprenaient pas très bien dans quelle mesure celle-ci pouvait leur être utile. Très peu de personnes sont à la recherche de l'IMT, et très peu l'utilisent.*

De toute évidence, la sensibilisation est un point important. Il ne sert à rien d'améliorer les produits de l'IMT si les gens ne savent pas qu'ils existent, ou encore s'ils ne savent pas que ces produits peuvent leur être utiles. L'amélioration des communications visant à faire connaître davantage ces produits n'est pas une préoccupation mineure, mais plutôt une exigence essentielle.

Comme l'a révélé l'étude effectuée sur la stratégie du Ministère en matière de services d'information, DRHC doit reconnaître que les perceptions de ses clients en ce qui concerne leurs besoins d'information sont souvent beaucoup plus étroites que la perspective qu'a adoptée le Ministère à cet égard. Si DRHC veut que davantage de personnes utilisent l'IMT, il faudra que le Ministère fasse davantage d'éducation, et non seulement qu'il augmente la sensibilisation – éducation concernant ce qui est disponible, et particulièrement concernant l'utilité de cette information. Autrement, bien des clients (ou des clients éventuels) ne sauront tout simplement pas quelle information chercher, et encore moins où l'obtenir. Il est vrai que même les personnes qui ont récemment fait appel à un CRHC n'ont, pour la plupart, pas été informées par le personnel du centre de l'existence de l'Information sur le marché du travail à leur disposition pour les aider à trouver du travail ou à planifier leur carrière. Cette information suggère également que DRHC devra réviser la formation de son personnel de même que les procédures à utiliser auprès des clients qui sont des utilisateurs éventuels d'IMT.

Parmi les autres questions liées aux communications, notons ce qui suit :

⇒ *De moins en moins de chercheurs d'emploi se rendront dans les bureaux de DRHC pour un ensemble de facteurs (p. ex., la prestation des programmes par des tiers, etc.). Cette constatation suggère que l'on devra faire davantage appel aux partenaires pour diffuser l'Information sur le marché du travail de DRHC et pour transmettre cette information. C'est-à-dire que nous devrons aller là où se trouvent les clients parce que ceux-ci ne viendront pas auprès de DRHC. C'est aussi vrai des employeurs; et*

⇒ *Les chercheurs d'emploi qui sont les plus à risque (p. ex., ceux qui ont un niveau de scolarité peu élevé, ceux qui n'ont pas beaucoup de formation et les analphabètes) semblent être ceux qui sont les moins susceptibles d'utiliser l'IMT. Ces personnes ont plus de chance d'adopter une vision étroite du type d'information qui pourrait les aider à trouver du travail ou à planifier une carrière: habituellement, seulement les listes d'emplois. Toutefois, ce*

groupe peut aussi être celui qui a le plus besoin de repenser sa carrière ou son avenir professionnel. Ces éléments mettent en lumière la nécessité de cibler nos efforts sur ce groupe, ce qui pourrait être fait le plus efficacement par l'entremise de nos partenaires communautaires.

En ce qui concerne les produits de l'IMT qui ont été mis à l'essai, les profils des professions sont les seuls ayant suscité un degré élevé d'intérêt et d'appui. Après quoi, l'intérêt chute de façon marquée – jusqu'au point où plusieurs remettent en question la valeur de chacun des autres produits et le rôle de DRHC pour ce qui est de leur production. Les profils des industries ont suscité très peu d'intérêt et plusieurs les considéraient comme trop élémentaires ou simplistes. On a également noté très peu d'intérêt pour les profils communautaires que d'aucuns voyaient comme un chevauchement des efforts réalisés par d'autres et qui n'étaient intéressants que pour les personnes qui songeaient à se relocaliser. De plus, il faudra consacrer davantage de ressources afin de rendre les profils plus utiles en comblant les lacunes qui ont été identifiées. De même, l'examen du marché du travail a aussi suscité des réactions mitigées.

De toute évidence, DRHC doit réévaluer le niveau des ressources consacrées à la production de ces produits en fonction de la demande et de l'intérêt restreints qu'ils suscitent (à l'exclusion des profils des professions). Il est devenu évident que les employeurs en particulier accordent souvent peu de valeur à ces profils.

Par ailleurs, nous faisons les observations suivantes que DRHC pourra prendre en considération :

⇒ *Dans de nombreuses occasions, les participants ont suggéré que DRHC travaille en partenariat avec d'autres intervenants dans la production de produits d'information (p. ex., les associations commerciales ou d'affaires, les organisations de développement local, les prestataires de services, etc.). Cette suggestion était vue à la fois comme rentable et de nature à produire des informations de qualité supérieure;*

⇒ *En rapport avec ce qui précède, réduire au minimum le chevauchement avec les autres organisations, notamment Statistique Canada;*

⇒ *Reconnaître que ce ne sont pas tous les chercheurs d'emploi ou les employeurs qui ont besoin de l'Information sur le marché du travail. Certaines personnes n'ont tout simplement pas besoin de*

ce type d'information pour diverses raisons (p. ex., les carrières sont définies, il n'y a aucune possibilité de poursuivre sa formation, les exigences en matière de recrutement sont très simples, etc.);

⇒ *En ce qui concerne la production des produits d'IMT, s'assurer que l'information est à jour est l'une des exigences les plus importantes. De plus, il est nécessaire d'accorder davantage d'importance à la clarté et à la précision de la présentation de l'information et d'utiliser davantage les éléments graphiques (puces, tableaux, etc.), tout comme il serait important de combler les lacunes identifiées par les participants;*

⇒ *Une grande partie de l'information portant sur les profils des professions pourrait être produite à l'échelle nationale (p. ex., titres de postes connexes, fonctions, etc.). Il est peut-être moins important que cette information soit produite à l'échelle nationale en ce qui concerne les profils des industries (p. ex., description dans les grandes lignes de l'industrie). À cet égard, il semble qu'il serait rentable de faire produire l'information de base par l'administration centrale et que les autres sections soient produites à l'échelle locale; et*

⇒ *Si DRHC doit continuer à produire des profils des collectivités, cette information devrait être accessible par l'entremise du site Web des travailleurs mobiles du Ministère.*

Résultats des sondages

En ce qui concerne les sondages, les coordonnateurs de l'IMT ont suggéré au BVI de ne pas poser de questions concernant les produits communs nationaux parce que ceux-ci n'étaient pas connus de la plupart des utilisateurs réels ou éventuels, mais plutôt de se concentrer sur les divers éléments de l'Information sur le marché du travail qui sont ou qui seront inclus dans les produits communs nationaux. Les questionnaires des sondages ont été envoyés à des utilisateurs connus ou éventuels de l'IMT tels que les fournisseurs de services d'emploi, les conseillers d'orientation et les employeurs. On a demandé aux répondants s'ils utilisaient les divers éléments et lorsqu'ils répondaient non, on leur demandait d'expliquer pourquoi. On leur a aussi demandé d'indiquer leur taux de satisfaction et/ou les raisons pour lesquelles ils ne les utilisaient pas. On les a également invités à nous fournir des commentaires généraux ou des suggestions visant l'amélioration.

L'absence d'une terminologie commune et uniforme relative à l'Information sur le marché du travail a rendu plus difficile l'interprétation des résultats du sondage, mais l'analyse a quand même pu être réalisé.

En fonction de trois catégories d'information, profession, industrie et information générale, on a demandé aux répondants s'ils utilisaient les divers éléments de l'Information sur le marché du travail qui se retrouvent dans les produits communs nationaux. Les résultats donnent une indication sur des habitudes d'utilisation et, par conséquent, sur le niveau de la demande d'information au sein des groupes-échantillons. L'utilisation de l'IMT par 67 % ou plus du groupe-échantillon à été interprétée une demande élevée, l'utilisation par moins de 67 % mais plus de 33 % à une demande modérée, et l'utilisation par 33 % ou moins à une demande faible.

Ces résultats sont présentés sous forme de tableaux dans les trois pages qui suivent.

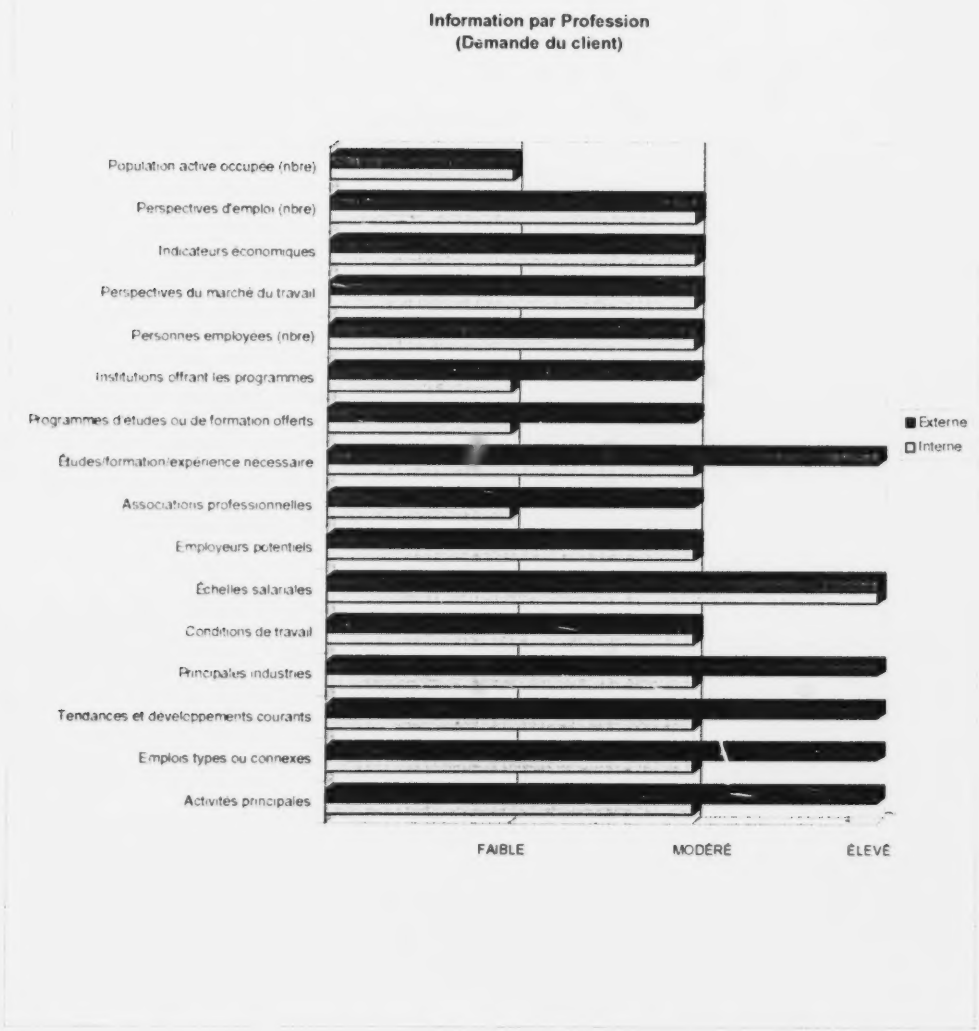

Information par Profession
(Demande du client)
Population active occupée (nbre)
Perspectives d'emploi (nbre)
Indicateurs économiques
Perspectives du marché du travail
Personnes employees (nbre)
Institutions offrant les programmes
Programmes d'études ou de formation offerts
Études/formation/expérience nécessaire
Associations professionnelles
Employeurs potentiels
Échelles salariales
Conditions de travail
Principales industries
Tendances et développements courants
Emplois types ou connexes
Activités principales
Externe
Interne
FAIBLE
MODÉRÉ
ÉLEVÉ

Figure 2

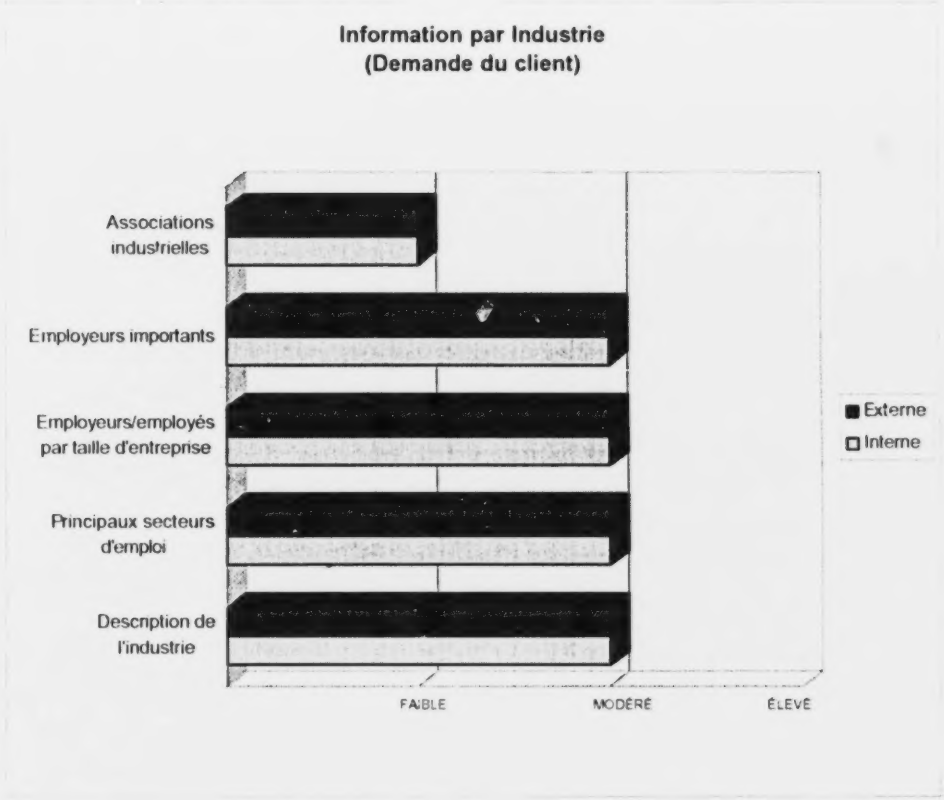

Information par Industrie
(Demande du client)
Associations industrielles
Employeurs importants
Employeurs/employés par taille d'entreprise
Principaux secteurs d'emploi
Description de l'industrie
Externe
Interne
FAIBLE
MODÉRÉ
ÉLEVÉ

Figure 3

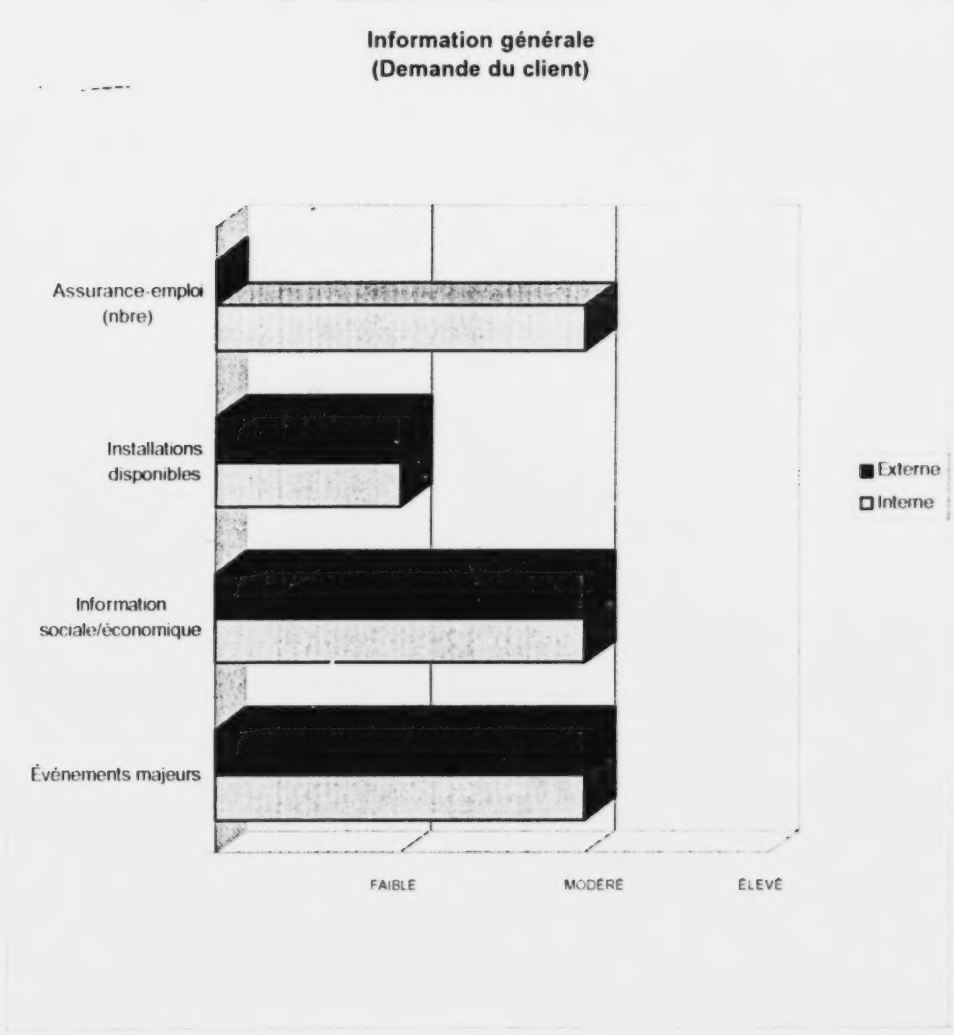

Information générale
(Demande du client)
Assurance-emploi
(nbre)
Installations
disponibles
Information
sociale/économique
Événements majeurs
Externe
Interne
FAIBLE
MODÉRÉ
ÉLEVÉ

Figure 4

3.0 CONCLUSION

Le présent rapport reconnaît les travaux entrepris par le Groupe de travail sur la stratégie en matière d'information afin d'atteindre son objectif pour que, d'ici 2003, DRHC soit reconnu comme le chef de file au Canada et un partenaire estimé pour la production d'information de haute qualité dans les domaines de l'apprentissage, de l'emploi sur le marché du travail, du milieu de travail, du développement social et de la retraite. Plusieurs des points identifiés comme importants par le groupe de travail se retrouvent dans les résultats du présent examen.

Il y a de toute évidence une demande pour les nombreuses analyses et rapports sur le marché du travail produits sur une base ponctuelle dans les régions et dans les CRH à la demande expresse de la direction de DRHC ou de certains de nos partenaires et fournisseurs de services. Cette information existe depuis des années, mais DRHC doit désormais gérer la transition vers l'élaboration de produits d'Information sur le marché du travail qui sont plus généraux et qui sont de nature à satisfaire les besoins d'une plus vaste clientèle.

D'un autre côté, il est difficile d'évaluer la demande pour les produits communs nationaux. Même si les sondages et les groupes de discussion ont indiqué une demande moyenne ou élevée pour plusieurs des produits d'information liés aux professions et une demande moyenne pour l'information par industrie, les participants ont été sélectionnés à partir de groupes ou de personnes qui étaient déjà des utilisateurs de l'Information sur le marché du travail. Les sondages et la recherche réalisés par le groupe de Développement du marché du travail n'ont pas non plus donné de résultats concluants. Présentement, le besoin d'Information sur le marché du travail ou l'importance de la clientèle potentielle pour cette information demeurent indéterminés dans une large mesure.

En particulier, il convient de considérer les facteurs suivants :

- on ne peut prendre pour acquis que le chercheur d'emploi type fera régulièrement usage de l'information sur l'emploi et sur le marché du travail durant ses recherches d'emploi;

- une grande quantité de l'Information sur le marché du travail est produite par d'autre groupes à DRHC et par d'autres organismes gouvernementaux ou partenaires sociaux. Cette information est très semblable à l'Information sur le marché du travail produite ou élaborée par DRHC.

Il faut déterminer quels sont les utilisateurs réels et éventuels de l'Information sur le marché du travail de DRHC et il faut aussi déterminer leur nombre, ainsi que l'importance que cette information revêt pour eux. Les sondages et les groupes de discussion dont il est question ici fournissent certaines réponses, mais sont insuffisants pour obtenir l'image complète qui est nécessaire pour garantir que DRHC utilise ses précieuses ressources à la production d'un produit qui répond à un marché et qui n'est pas déjà disponible d'autres sources. La connaissance personnelle des besoins locaux internes et externes que possèdent les économistes régionaux et locaux de même que les analystes de l'IMT est un point de départ essentiel dans la détermination de ces besoins, mais cette connaissance doit être complétée par une approche qui s'apparente aux analyses de marchés plus rigoureuses effectuées par les entreprises. L'étape finale consisterait à développer une meilleure connaissance des produits de l'Information sur le marché du travail.

Au sein du Ministère, nous disposons des connaissances, des aptitudes et de la volonté de produire une information de qualité sur le marché du travail. Le défi consiste à s'assurer que ces efforts seront appliqués à la production d'une information à valeur ajoutée qui viendra renforcer les efforts de nos employés et de nos gestionnaires dans l'accomplissement de leurs tâches et qui viendront répondre aux besoins de nos clients et partenaires.

Recommandations

Le Groupe de développement du marché du travail a effectué plusieurs études concernant les besoins et la clientèle de l'Information sur le marché du travail. En combinant ces résultats au présent rapport, on devrait parvenir à une meilleure connaissance et une compréhension plus précise de l'offre et de la demande pour l'Information sur le marché du travail. Toutefois, cela n'exclut pas la nécessité d'effectuer une analyse de marché de type commercial, objective et rigoureuse, qui permettrait d'établir avec un degré de précision suffisant quels sont les clients réels et potentiels, quels sont leurs besoins et leurs attentes et quelle est la disponibilité de l'Information sur le marché du travail offerte par d'autres secteurs de DRHC et par des sources externes.

Réponse aux recommandations à l'égard de l'IMT locale

1. Effectuer une analyse de marché indépendante et approfondie de la demande réelle et potentielle relative à l'Information sur le marché du travail.

Recommandation acceptée.

Mesures prises à ce jour

On vient de terminer le résumé des divers rapports, études, enquêtes et sondages auprès de groupes de discussion menés récemment à l'échelle nationale et régionale. Le résumé constitue la première étape de l'élaboration d'une orientation claire pour le service. Cette orientation sera fondée sur la vision du Ministère, la législation sur le Service national de placement, les ententes relatives au marché du travail, les travaux du Groupte de travail sur la stratégie d'information, le Réseau de prestation de services, les ministres du marché du travail, l'exercice de transfert des compétences (c.-à-d. l'IMT de deuxième génération) et la politique gouvernementale globale.

On a entrepris, en janvier, l'Enquête annuelle de la Direction générale de l'investissements dans les ressources humaines (DGIRH) sur les employeurs et les clients travailleurs, et les rapports devraient être rendus publics prochainement. Des résultats préliminaires révèlent qu'un fort pourcentage d'utilisateurs de l'IMT jugent cette information utile pour trouver du travail ou prendre une décision liée au marché du travail. Plus des deux tiers des employeurs qui ont utilisé l'IMT de DGIHC ont indiqué que cette information les avait aidés à résoudre des problèmes. Le manque de sensibilisation à l'information sur le marché du travail est une question qui revient dans divers rapports. Donc, en plus des efforts que nous devons constamment déployer pour améliorer la qualité et la pertinence de l'information, nous devons également accroître la sensibilisation.

Terre-Neuve a terminé une étude d'évaluation des besoins. La Saskatchewan a terminé une étude sur l'intérêt qu'ont suscité les services offerts sur Internet. La Nouvelle-Écosse a mis en place un plan pour déterminer les besoins en matière d'information de certains groupes cibles. En outre, les résultats de ces travaux seront ajoutés à ceux des travaux entrepris à l'échelle nationale. Les régions et l'Administration centrale collaboreront pour réaliser une évaluation exhaustive de la demande d'information à l'échelle locale.

Prochaines étapes

En collaboration avec les partenaires régionaux et locaux, nous procéderons à une analyse du marché approfondie auprès des clients pour déterminer leurs besoins en matière d'information locale, dans le contexte de la stratégie d'information globale. Donc, les travaux effectués pour évaluer les besoins en matière d'information locale serviront dans le cadre du processus de planification stratégique mentionné au point 4.

On établira un groupe de travail formé de représentants régionaux et de l'Administration centrale (Politique stratégique (PS), DGIRH) pour élaborer et mettre en oeuvre une vaste évaluation canadienne de la demande actuelle et éventuelle en information locale. On cherche ainsi à bien comprendre l'information à valeur ajoutée du point de vue du citoyen. Ce groupe de travail pourra également

fournir un mécanisme pour intégrer et partager les résultats des travaux d'évaluation actuellement en cours dans les régions.

Lorsque l'analyse sera terminée, nous devrons nous rajuster et, au besoin, redéfinir les éléments d'IMT faisant partie du créneau et des connaissances spécialisées de DRHC.

Délai : au cours des six à huit prochains mois.

2 Tenir à jour un inventaire de l'offre actuelle de l'IMT, à la fois des sources internes et externes en fonction de l'inventaire créé pour le présent examen.

Étant donné qu'un large éventail d'informations liées au marché du travail et à la carrière ne sont pas créées par la Direction du marché du travail, il s'agit davantage d'une responsabilité ministérielle.

Mesures prises à ce jour

On a créé une base de données sur les produits du marché du travail qui présente un tableau des produits d'information offerts actuellement. La base de données a démontré qu'il nous faut mieux coordonner et intégrer nos divers produits d'information.

Un groupe de 80 spécialistes fédéraux, provinciaux et territoriaux de l'apprentissage et de l'IMT ont remis en question, au cours d'une conférence, l'utilité de la tenue de la base de données. Ils ont clairement indiqué qu'une base de données centralisée n'était pas le mécanisme le plus efficace pour conserver cette information. Les Services d'information sur le marché du travail et les Partenariats des ressources humaines de la DMT sont des partenaires actifs d'un groupe sur la mise en commun de ressources afférentes à l'apprentissage axé sur la carrière et à l'information sur le marché du trvail. Il s'agit d'un comité directeur formé de représentants des provinces, des organismes non gouvernementaux et de DRHC. Le groupe a entrepris d'établir un mécanisme pour indexer l'information sur le marché du travail, l'apprentissage et la carrière dans le Web. On obtiendra ainsi un moyen dynamique de tenir les gens informés au sujet des produits qui sont disponibles.

Il est prioritaire d'améliorer les activités de coordination et d'information au sein de DRHC. Parmis les efforts de coordination, mentionnons les suivants :

Le Groupe de travail sur les services d'information a réuni à Toronto les gestionnaires de l'information régionale et les representants des secteurs d'activité (Programmes de la sécurité du revenu (PSR), Assurance-emploi, Travail) et du secteur des communications. Le tout a débouché sur la mise sur pied d'un comité pour veiller à un processus continue d'information, de consultation et d'intégration dans l'élaboration de stratégies d'information.

On a élaboré la stratégie d'information de la DGIRH pour améliorer l'intégration et la coordination des produits d'information de la DGIRH.

DRHC élabore sa propre stratégie pour un nouveau service d'apprentissage et d'IMT à l'échelle du ministère – de l'information sur le marché du travail et l'apprentissage de deuxième génération. Ce travail a été réalisé suite à une vaste consultation des responsables concernés des PSR, du Travail, de la DGIRH, de l'A.-e. et de la PS. Cet exercice est mené conjointement par la DMT et par la Direction générale de la recherche appliquée.

3. Élabore une stratégie et un cadre de travail pour l'élaboration, la distribution et la commercialisation de l'Information sur le marché du travail basés sur l'existence reconnue d'une demande non comblée, et/ou de l'opportunité d'un apport positif, dans le cadre d'un consensus national à tous les niveaux.

Recommandation acceptée.

Mesures prises à ce jour

On a élaboré une vision stratégique fédérale/provinciale/territoriale à l'égard de l'IMT à l'intention du Forum des ministres du marché du travail. L'objectif est que les gouvernements fédéral/provinciaux/territoriaux collaborent pour créer une approche plus cohérente, individualisée, accessible et coordonnée aux fins de l'élaboration et de la présentation de l'IMT à l'échelle locale, provinciale et nationale. Conformément aux travaux du FMMT sur la vision, DRHC élabore sa propre stratégie pour un service d'apprentissage et d'IMT à l'échelle du ministère – de l'information sur le marché du travail et l'apprentissage de deuxième génération. Ce travail a été réalisé suite à une vaste consultation des programmes

concernés des PSR, du Travail, de la DGIRH, de
l'A.-e. et de la PS. Cet exercice est mené conjointement par la DMT et par la Direction générale de la recherche appliquée.

Prochaines étapes : Approbation du plan stratégique présenté par les ministres les ministres fédéraux du marché du travail et l'élaboration continue du service d'information sur le marché du travail et l'appentissage de deuxième génération,

suivie de l'approbation des cadres supérieurs.

On a engagé un expert-conseil externe pour consulter les régions sur les besoins en matière de commercialisation.

Prochaines étapes

Selon les commentaires fournis par les régions, on mettra d'abord l'accent sur l'élaboration d'outils de commercialisation à l'intention des bureaux locaux et la sensibilisation à l'interne des produits, notamment l'IMT locale.

Délai : au cours des six prochains mois.

4. Élabore ces produits et effectue des sondages sur une base régulière afin de s'assurer que l'Information sur le marché du travail produite par DRHC demeure pertinente.

La DMT a élaboré un système de création de questionnaires qui permettra aux bureaux locaux et régionaux de tenir compte de la rétroaction continue des clients qui utilisent Internet. On peut également utiliser le système pour élaborer un questionnaire sur les produits offerts par l'entremise d'autres médiums. Le système est élaboré et mis à l'essai en collaboration avec les régions et utilise les questionnaires élaborés et utilisés auparavant. Par exemple, la Colombie-Britannique a mis en oeuvre un questionnaire de rétroaction sur le Web, et le Québec est sur le point de le faire. L'Ontario compte augmenter les études de commercialisation des produits de l'IMT.

La DMT a réalisé au cours des deux dernières années un sondage à grande échelle auprès des clients employeurs et demandeurs d'emploi. L'enquête met l'accent sur la sensibilisation et l'utilité des produits.

Délai : en cours. Enquêtes effectuées en janvier/février.

Un comité de mesure du rendement, de contrôle et des responsabilités formé de représentants de l'Administration centrale et de coordonnateurs de l'IMT a été chargé d'élaborer un système d'évaluation et d'amélioration continue.

L'un des éléments permettant d'offrir un produit de qualité est la présence d'une main-d'oeuvre bien qualifiée. Le Comité de développement professionnel et des meilleures pratiques élaborent, en collaboration avec les Services d'information sur le marché du travail (SIMT) et les services d'apprentissage, une trousse de formation fondée sur la compétence à l'intention des analystes.

Délai : au cours des deux prochaines années.

Prochaines étapes

Terminer l'élaboration et la mise à l'essai du système de création de questionnaires.

Délai : au cours de la prochaine année.

Élaborer et mettre en oeuvre les mesures de vérification et de rendement recommandées par le comité de mesure du rendement, de contrôle et des responsabilités.

Délai : au cours des deux prochaines années.

Terminer l'élaboration et la mise à l'essai de la formation fondée sur la compétence à l'intention des analystes.

Délai : au cours des deux prochaines années.

ANNEXE 1-1 - OFFRE D'IMT

TABLES DES MATIÈRES

Section première

Instrument du sondage (6 pages)

Section deux

Disposition des résultats en tableaux - Section II-A (8 pages)

Section trois

Disponibilité des composantes par étiquette de produit

(fondée sur le nombre de sondages rapportant la production de ce produit)

Section quatre

- identifie le nombre de produits de l'échantillon qui comprennent la composante d'information identifiée. Les composantes d'information en caractères "gras" représentent les composantes centrales convenues. Les cases ombragées représentent les composantes centrales convenues pour les diverses étiquettes de produit;

- les composantes qui ne sont pas en caractères "gras" représentent les composantes additionnelles trouvées dans certains rapports qui n'entrent pas dans les composantes convenues.

Section première

Bureau de vérification interne

Examen de l'Information sur le marché du travail dans les Centres des ressources humaines (CRH)

Première phase : Inventaire de l'Information sur le marché du travail existante

Le Bureau de vérification interne (BVI) est maintenant prêt à amorcer la première phase de l'examen de l'Information sur le marché du travail (IMT). L'objectif de cette première phase consiste à inventorier toute l'IMT disponible à DRHC. L'information aux niveaux régional et national sera recueillie lors de visites sur le terrain. Malheureusement, il est impossible de visiter chaque CRH. La seule façon pratique d'obtenir de l'information à jour, complète et précise consiste à utiliser un questionnaire envoyé à chaque CRH. Le questionnaire ci-joint a pour but de recenser et de décrire l'IMT produite par le CRH (y compris les bureaux satellites, le cas échéant). Nous avons donc besoin de votre collaboration pour remplir le questionnaire.

Le présent questionnaire comprend les commentaires et les suggestions reçus des recherchistes, analystes et coordonnateurs locaux et régionaux de l'IMT. Il a été conçu pour être aussi clair et facile à remplir que possible, étant donné la grande envergure et la complexité de l'IMT. Le questionnaire comprend deux parties : la section d'**identification personnelle** et la section de **description du produit**. Veuillez vous reporter aux instructions qui suivent pour remplir le questionnaire.

INSTRUCTIONS

Identification personnelle : Cette section n'a qu'une page. Elle doit être remplie une fois par le recherchiste, l'analyste ou l'économiste en IMT qui est responsable de l'IMT dans le CRH. Si la personne est responsable de plus d'un RCH, elle devra remplir une page d'identification par RCH et joindre les pages de description du produit concernant le RCH décrit. Si plusieurs personnes s'occupent du même RCH, chacune d'entre elles devra remplir une page d'identification et indiquer dans la section descriptive les produits qu'elle traite personnellement. Si un produit est traité conjointement, il ne devra apparaître qu'une seule fois dans l'une des sections descriptives; il ne doit pas être répété.

Description du produit : La section décrivant le produit comporte trois pages. Les trois pages doivent être remplies pour chaque produit précis de l'IMT que vous produisez de façon régulière. Par produit précis de l'IMT nous entendons un rapport, examen, profil... autonome qui peut avoir plusieurs composantes comme les salaires, les emplois en demande ou le taux de chômage. Vous devez également remplir les trois pages pour chaque document important spécial produit au cours des douze derniers mois. La description générale de sa source, de son support et de sa distribution doit être consignée sur la première page, tandis que la description de ses composantes doit être consignée sur les deuxième et troisième pages.

En résumé, pour chaque RCH, nous devrions recevoir une page d'identification par personne qui produit activement l'IMT dans le RCH, plus un ensemble de trois pages décrivant le produit par produit précis. Par exemple, si vous produisez a) un rapport mensuel d'IMT donnant les salaires, les postes vacants et les placements pour des métiers et professions choisis, b) un profil annuel présentant divers indicateurs économiques et c) si vous avez également réalisé une étude spéciale sur les perspectives d'emploi pour les camionneurs, vous devrez remplir trois fois les pages décrivant le produit.

Une fois que les questionnaires auront été recueillis et analysés, le Bureau pourra alors entamer la seconde phase de ce projet, soit l'évaluation du degré de satisfaction des besoins de l'utilisateur actuel ou potentiel par produit. Nous espérons que les analystes, les coordonnateurs et les recherchistes en IMT, à l'échelle nationale, régionale et locale, participeront à cette évaluation.

Les questionnaires doivent être retournés au Bureau de vérification interne d'ici le 12 décembre 1997. Veuillez consulter le questionnaire pour obtenir plus de détails.

Si vous avez des questions à poser ou des commentaires à faire, n'hésitez pas à communiquer avec moi au (819) 953-5714 ou avec Alistair Rondeau au (819) 953-1789.

Je vous remercie de votre collaboration.

Gilles Duclos
Directeur de la vérification
Bureau de vérification interne

La version WordPerfect est également disponible. Pour l'obtenir, vous pouvez communiquer avec Chantal Tremblay au (819) 953-0893 ou par courriel à tremblay c*@*fas.iab.

PARTIE I : IDENTIFICATION PERSONNELLE

Région : _____

CRHC principal : _____ **Numéro de CR :** _____

Bureau(x) satellite(s) desservi(s) (CR) : _____

Nom du poste : **RIMT** ☐ **AIMT** ☐ **Économiste** ☐

Années de service en tant qu'analyste, recherchiste ou économiste : _____

Supérieur hiérarchique (titre) : _____

Pourcentage de votre temps consacré à l'IMT : _____

Directives : Ce questionnaire peut-être complété sur cette copie électronique et retourné au BVI par courrier électronique, à **lmi.survey@fas.iab**. Vous pouvez également l'imprimer et le retourner au BVI par télécopieur, au (819) 953-0831, à l'attention de Gilles Duclos.

PARTIE II : DESCRIPTION DU PRODUIT

A - Description générale

Type de produit :

Rapport ☐ Examen ☐ Profil ☐

Autre (veuillez préciser) _____

Titre du produit : _____

Par qui est-il produit (si fait en collaboration, veuillez cocher tous les participants)?

RIMT ☐ AIMT ☐ Économiste ☐

Autre (veuillez préciser) _____

À quelle fréquence est-il produit ou mis à jour?

chaque jour ☐ chaque semaine ☐ chaque mois ☐ chaque année ☐ sur demande ☐

Autre (veuillez préciser) _____

Logiciel(s) utilisé(s) pour la production :

Word Perfect ☐ Word ☐ Dbase ☐ FoxPro ☐ Excel ☐ Lotus ☐

Access ☐ SAS ☐ SPSS ☐ SNIMT ☐ PowerPoint ☐

Autre (veuillez préciser) _____

Ordinateur(s) utilisé(s) pour la production du document :

Ordinateur autonome ou portatif ☐ Ordinateur en réseau local ☐

Autre (veuillez préciser) _____

Mode(s) de diffusion du produit :

Intranet ☐ Internet ☐ Courrier électronique ☐ Disquette ☐ Copie imprimée ☐ Verbalement ☐

Autre (veuillez préciser) _____

PARTIE II : DESCRIPTION DU PRODUIT (suite)

Principal (aux) destinataire(s) du produit :

Interne à DRHC ☐ Externe à DRHC ☐

Direction ☐ Politiques et planification ☐ Assurance emploi ☐ Opérations/Consultation ☐

Dispensateur de services communautaires ☐ Client - travailleur ☐ Client - employeur ☐

Autre (veuillez préciser) _____

B - Éléments

Données sur les postes vacants

Sources :

Journaux ☐ Statistique Canada ☐ Coupures de presse ☐ Centre d'emploi ☐

Intranet ☐ Internet ☐ AC ☐ Tierce partie ☐

Autre (veuillez préciser) _____

Taux de salaires

Sources :

Journaux ☐ Statistique Canada ☐ Coupures de presse ☐ Centre d'emploi ☐

Intranet ☐ Internet ☐ AC ☐ Tierce partie ☐

Autre (veuillez préciser) _____

Données de recensement

Sources :

Journaux ☐ Statistique Canada ☐ Coupures de presse ☐ Centre d'emploi ☐

Intranet ☐ Internet ☐ AC ☐ Tierce partie ☐

Autre (veuillez préciser) _____

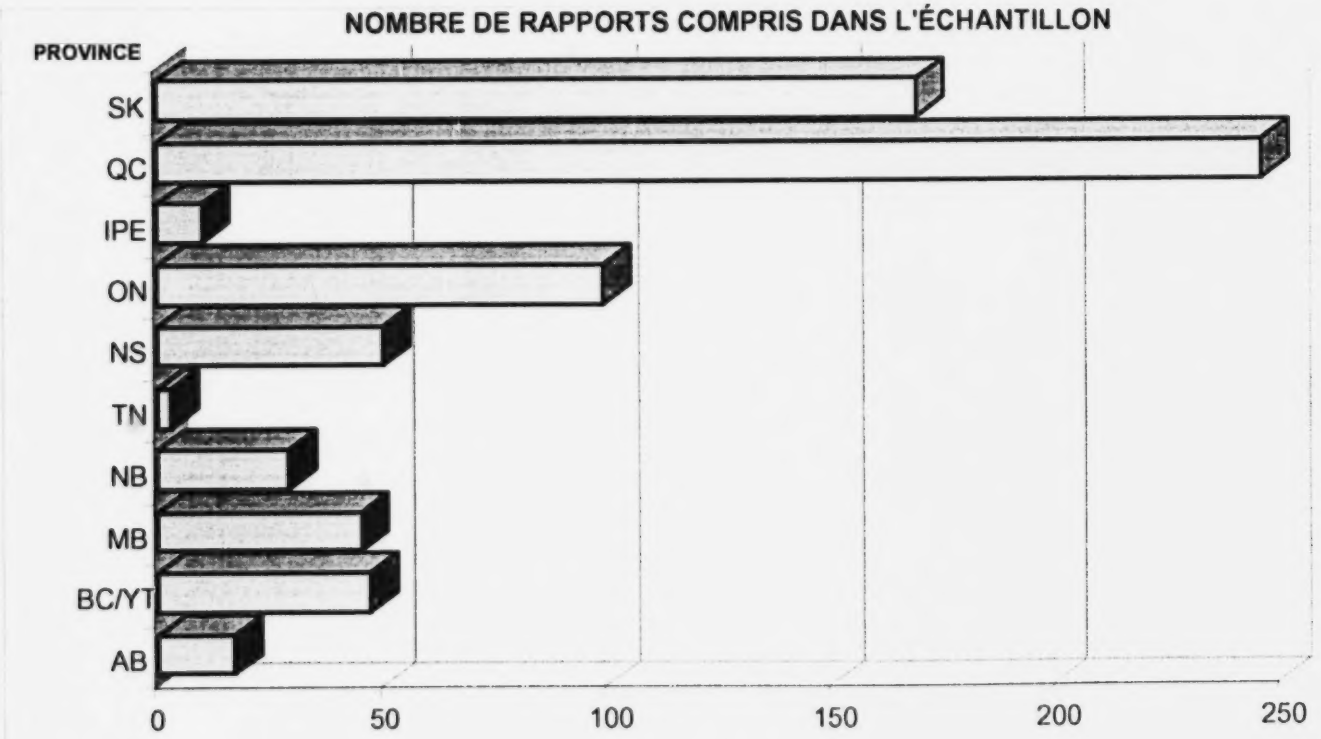
PARTIE II : DESCRIPTION DU PRODUIT (suite)

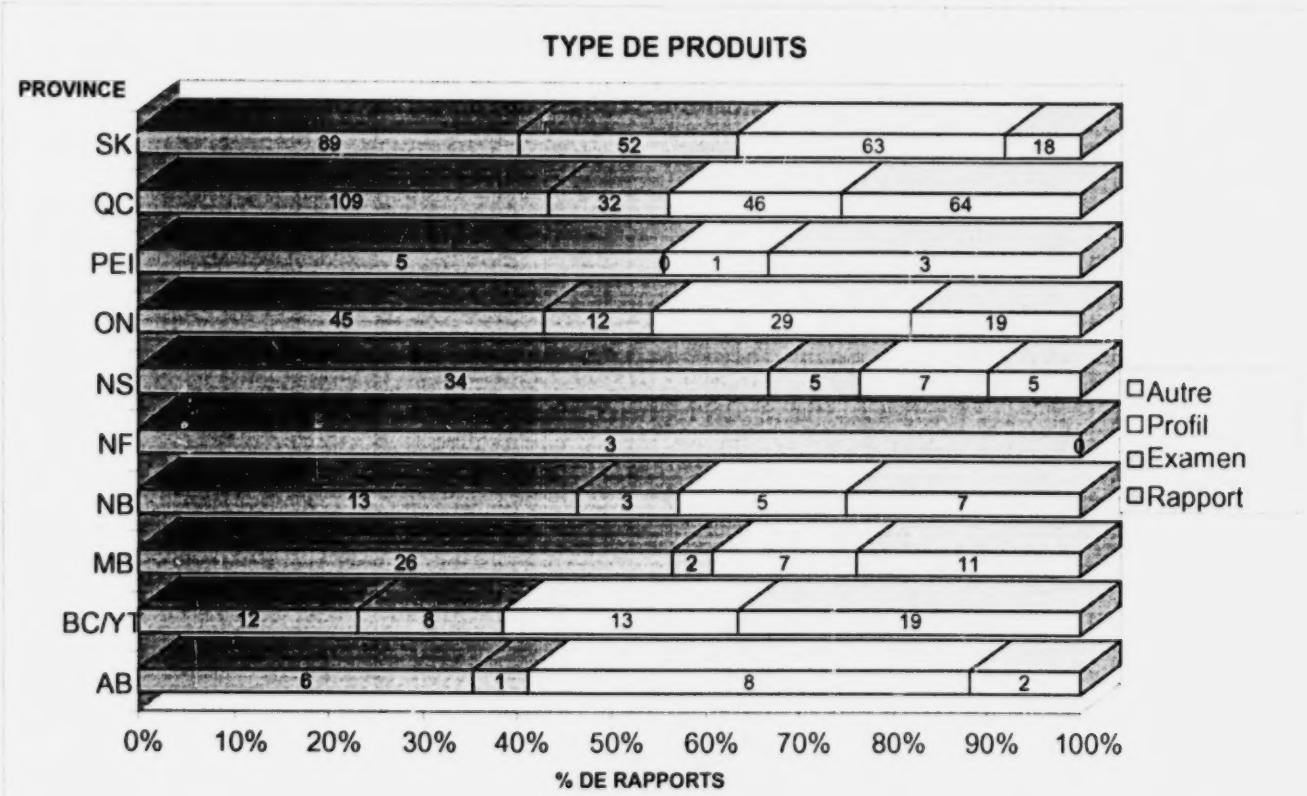
Autre(s) élément(s) : Veuillez utiliser l'espace ci-dessous :

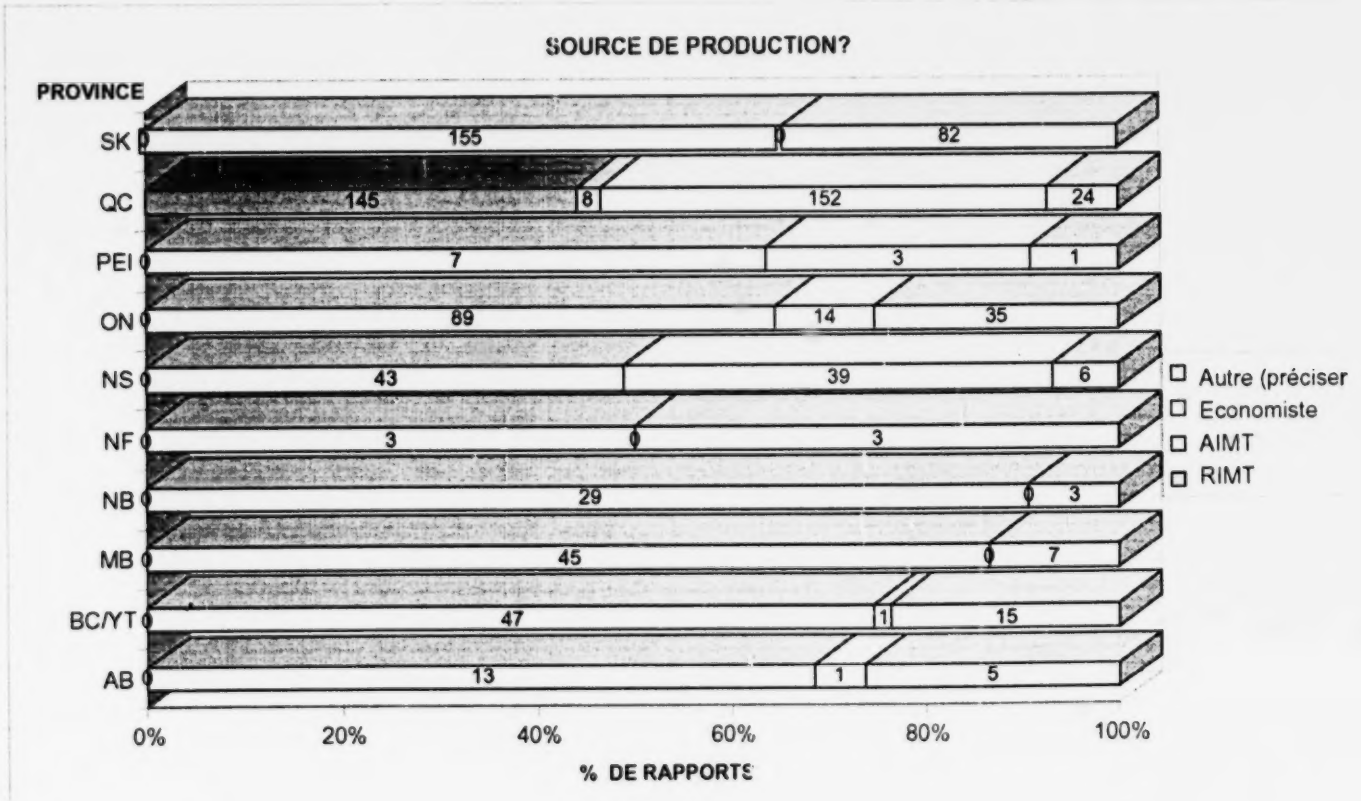
Autre(s) catégorie(s) d'information sur le produit
(ex. : salaires, emplois en demande...)

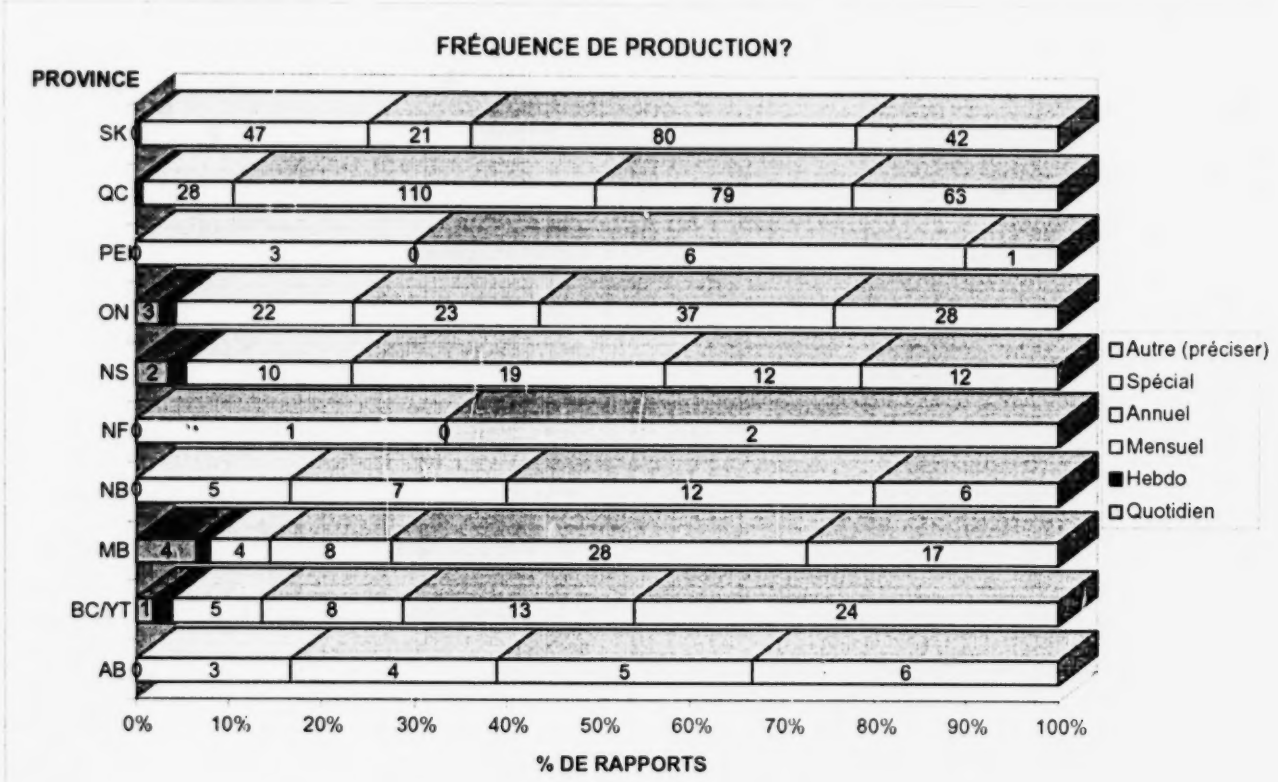
Catégorie(s)	Source(s)

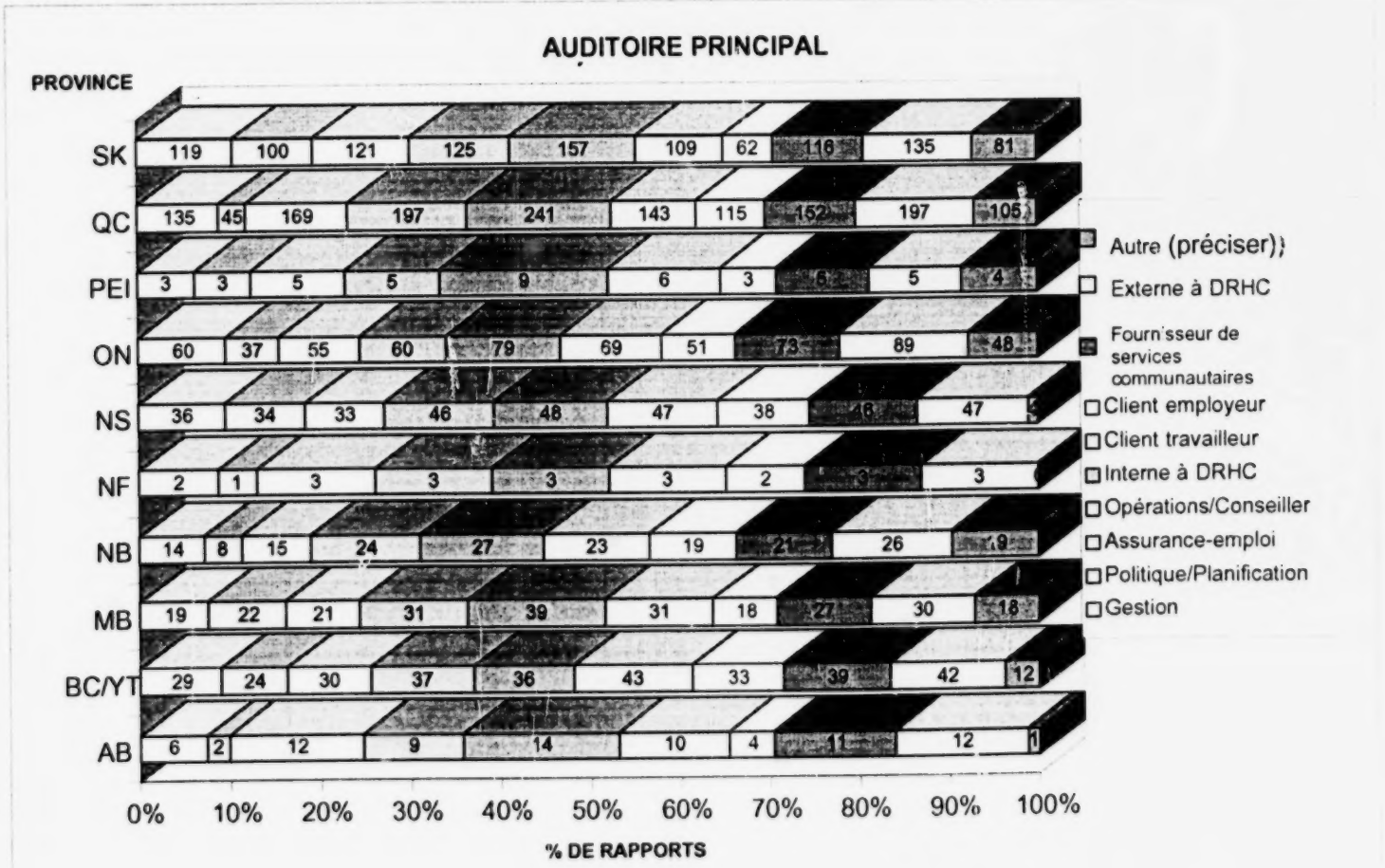
Section deux

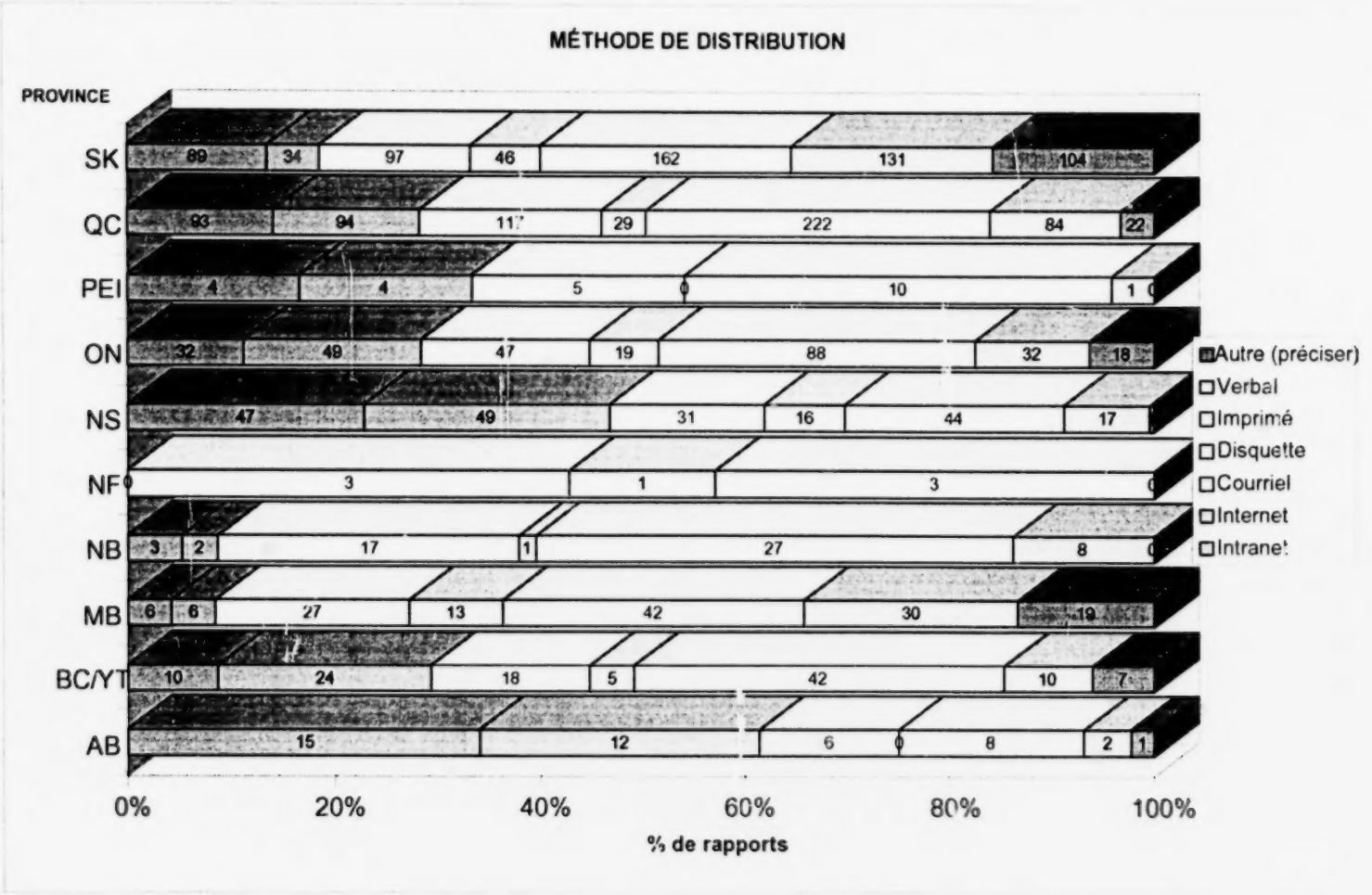

NOMBRE DE RAPPORTS COMPRIS DANS L'ÉCHANTILLON
PROVINCE
SK
QC
IPE
ON
NS
TN
NB
MB
BC/YT
AB
0
50
100
150
200
250

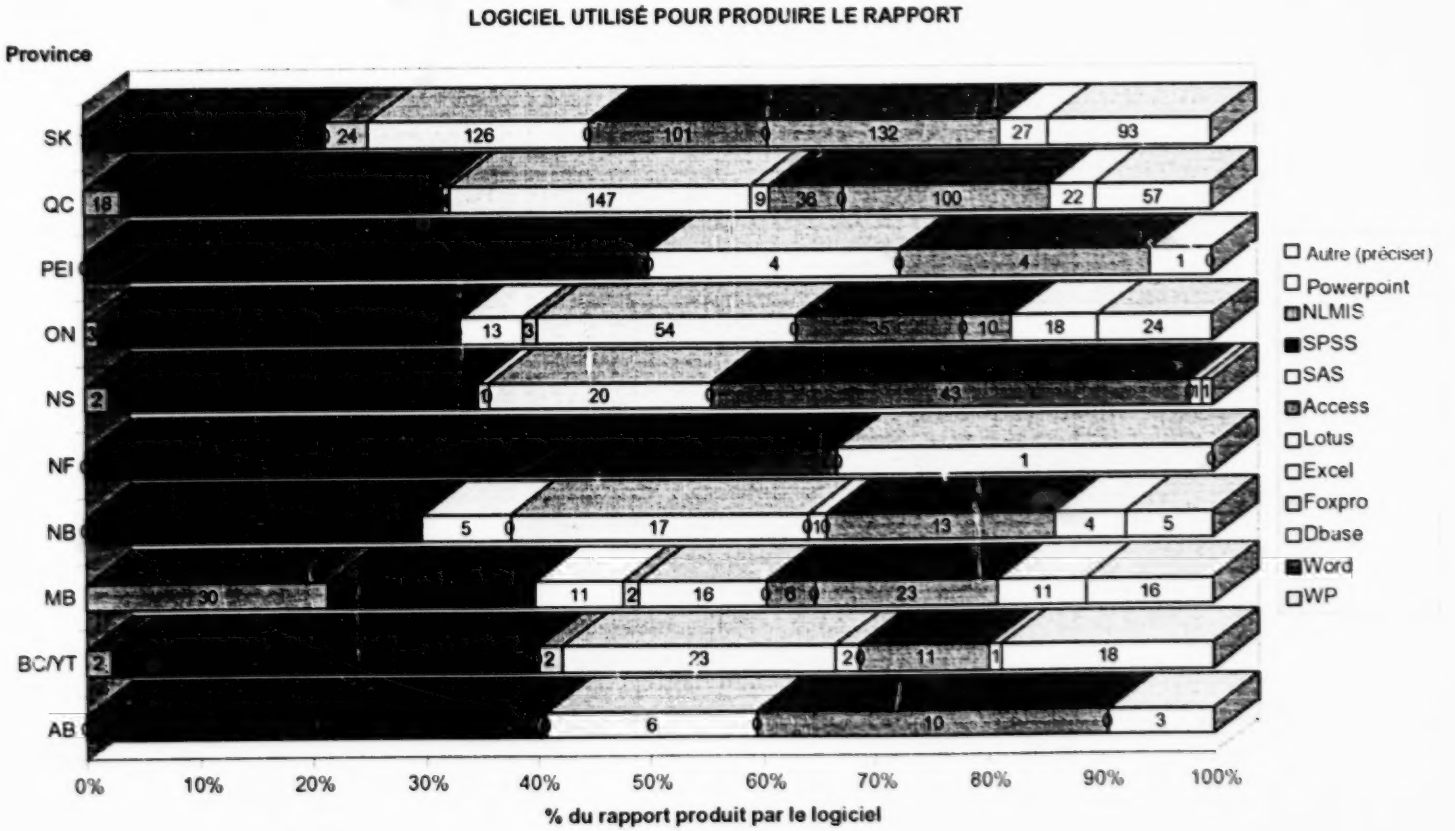

TYPE DE PRODUITS
PROVINCE
SK
QC
PEI
ON
NS
NF
NB
MB
BC/YT
AB
89
52
63
18
109
32
46
64
5
0
1
3
45
12
29
19
34
5
7
5
3
0
13
3
5
7
26
2
7
11
12
8
13
19
6
1
8
2
Autre
Profil
Examen
Rapport
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%
70%
80%
90%
100%
% DE RAPPORTS

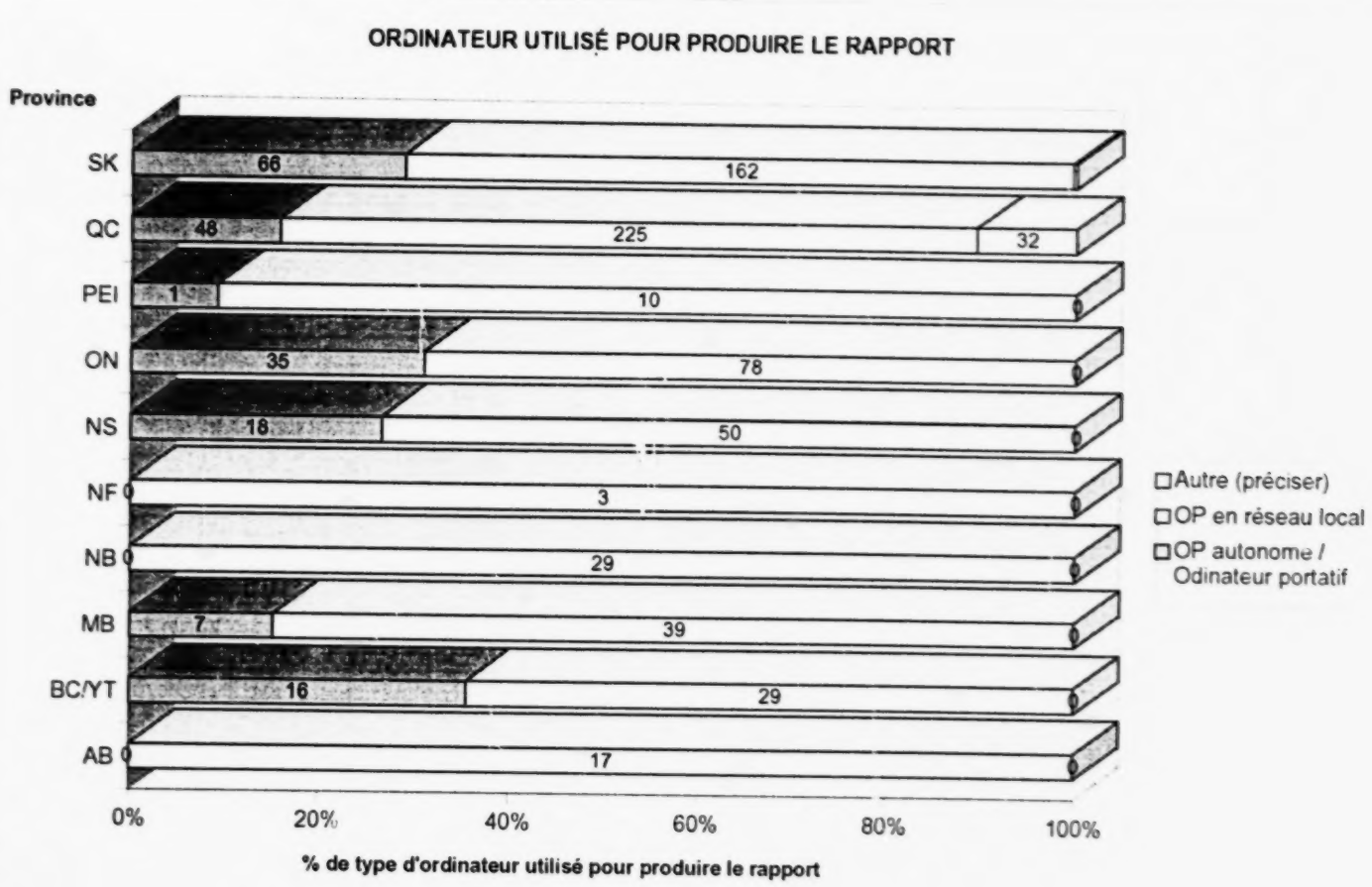

SOURCE DE PRODUCTION?
PROVINCE
SK
QC
PEI
ON
NS
NF
NB
MB
BC/YT
AB
155
82
145
8
152
24
7
3
1
89
14
35
43
39
6
3
0
3
29
0
3
45
0
7
47
1
15
13
1
5
0%
20%
40%
60%
80%
100%
% DE RAPPORTS
Autre (préciser
Economiste
AIMT
RIMT


FRÉQUENCE DE PRODUCTION?
PROVINCE
SK
QC
PE
ON
NS
NF
NB
MB
BC/YT
AB
47
21
80
42
28
110
79
63
3
0
6
1
3
22
23
37
28
2
10
19
12
12
1
0
2
5
7
12
6
4
4
8
28
17
1
5
8
13
24
3
4
5
6
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%
70%
80%
90%
100%
% DE RAPPORTS
Autre (préciser)
Spécial
Annuel
Mensuel
Hebdo
Quotidien


AUDITOIRE PRINCIPAL
PROVINCE
SK 119 100 121 125 157 109 62 116 135 81
QC 135 45 169 197 241 143 115 152 197 105
PEI 3 3 5 5 9 6 3 6 5 4
ON 60 37 55 60 79 69 51 73 89 48
NS 36 34 33 46 48 47 38 46 47
NF 2 1 3 3 3 3 2 3 3
NB 14 8 15 24 27 23 19 21 26 19
MB 19 22 21 31 39 31 18 27 30 18
BC/YT 29 24 30 37 36 43 33 39 42 12
AB 6 2 12 9 14 10 4 11 12 1
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
% DE RAPPORTS
Autre (préciser)
Externe à DRHC
Fournisseur de services communautaires
Client employeur
Client travailleur
Interne à DRHC
Opérations/Conseiller
Assurance-emploi
Politique/Planification
Gestion


MÉTHODE DE DISTRIBUTION
PROVINCE
SK
QC
PEI
ON
NS
NF
NB
MB
BC/YT
AB
89 34 97 46 162 131 104
93 94 117 29 222 84 22
4 4 5 10 1
32 49 47 19 88 32 18
47 49 31 16 44 17
3 1 3
3 2 17 1 27 8
6 6 27 13 42 30 19
10 24 18 5 42 10 7
15 12 6 8 2 1
Autre (préciser)
Verbal
Imprimé
Disquette
Courriel
Internet
Intranet
0%
20%
40%
60%
80%
100%
% de rapports


LOGICIEL UTILISÉ POUR PRODUIRE LE RAPPORT
Province
SK
QC
PEI
ON
NS
NF
NB
MB
BC/YT
AB
24
126
101
132
27
93
18
147
9
36
100
22
57
4
4
1
13
3
54
35
10
18
24
2
20
43
1
5
17
10
13
4
5
30
11
2
16
6
23
11
16
2
2
23
2
11
1
18
6
10
3
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%
70%
80%
90%
100%
% du rapport produit par le logiciel
Autre (préciser)
Powerpoint
NLMIS
SPSS
SAS
Access
Lotus
Excel
Foxpro
Dbase
Word
WP


ORDINATEUR UTILISÉ POUR PRODUIRE LE RAPPORT
Province
SK
QC
PEI
ON
NS
NF
NB
MB
BC/YT
AB
66
162
48
225
32
1
10
35
78
18
50
3
29
7
39
16
29
17
0%
20%
40%
60%
80%
100%
% de type d'ordinateur utilisé pour produire le rapport
Autre (préciser)
OP en réseau local
OP autonome / Odinateur portatif

Section trois

Information sur le marché du travail
Phase Ia)
Titres d'échantillons de produits par étiquette de produit

TITRES DU PRODUIT D'IMT	*ÉTIQUETTE DU PRODUIT*
Rapport d'information sur la région - DRHC Winnipeg	Collectivité
Profil de la région	Collectivité
Fiche de renseignements sur la collectivité	Collectivité
Profil de la collectivité	Collectivité
Profil de la collectivité, profil de la région du CRHC	Collectivité
Profil de la collectivité/Évaluation environnementale	Collectivité
Profil de la collectivité, profil de la région du CRHC	Collectivité
Aperçu économique/Portrait de la collectivité	Collectivité
Aperçus économiques/Portrait de la collectivité	Collectivité
Aperçus économiques par région des commissions locales (25 en Ontario)	Collectivité
Profil du RCH	Collectivité
Profil du marché du travail des commissions de formation de Kawartha Lakes, Northumberland, Haliburton	Collectivité
Profil du marché du travail	Collectivité
Profil du marché du travail - Région n° 9 de la commission locale du Grand Toronto	Collectivité
Profil du marché du travail - Région centre-est de l'Ontario de la commission de formation, mai 1997	Collectivité
Le N-B en un coup d'œil / Le comté de Restigouche - Cités et villes du N.-B.	Collectivité
Profil de la région de la commission locale	Collectivité
Profil de la commission locale	Collectivité
Profil de Mountain Parks - Banff, Alberta	Collectivité
Profil de la collectivité de l'Okanagan	Collectivité
Profil de collectivité	Collectivité
Profil de collectivité - CRHC Shawinigan	Collectivité
Profil de collectivité (PCN)	Collectivité
Profil de collectivité, Profil socio-économique	Collectivité
Profil de la collectivité Côte-Nord 1995	Collectivité
Profil de secteur Plus	Collectivité
Profil des municipalités du CRHC Longueuil	Collectivité
Profils des collectivités - 2109 La Sarre	Collectivité
Profils des collectivités - 2110 Ville-Marie	Collectivité
Profils des collectivités - 2492 Rouyn-Noranda	Collectivité
Profils des collectivités - 2493 Val-d'Or	Collectivité
Profils des collectivités - 2694 Amos	Collectivité
Consolidé : Nombre d'employeurs et d'employés par activité économique et par catégorie (relevé des dossiers d'entreprises)	Employeurs
Répertoire des employeurs	Employeurs
Base de données des employeurs (liste des entreprises)	Employeurs
Liste d'employeurs	Employeurs

Liste d'employeurs par industrie et par taille de l'entreprise	Employeurs
Liste d'employeurs par CNP et CTI	Employeurs
Listes d'employeurs	Employeurs
Listes d'employeurs par nom/profession/industrie/code postal	Employeurs
Listes d'employeurs pour diverses industries	Employeurs
Listes d'employeurs par profession, industrie et nom d'employeur	Employeurs
Employeurs potentiels par profession	Employeurs
Employeurs potentiels pour telle ou telle CNP	Employeurs
Liste d'employeurs pour la zone CRH La Ronge	Employeurs
Information sur les entreprises individuelles ou de la zone	Employeurs
Liste d'employeurs par industrie	Employeurs
Liste d'employeurs par industrie	Employeurs
Liste d'employeurs	Employeurs
Liste d'employeurs par industries	Employeurs
Liste d'employeurs par industries, professions, régions	Employeurs
Liste d'employeurs par occupation	Employeurs
Liste d'employeurs par profession	Employeurs
Liste des employeurs	Employeurs
Liste des employeurs CRHC Shawinigan	Employeurs
Liste des employeurs (12 148) - CRHC Shawinigan MAURICIE	Employeurs
Liste des employeurs par secteur d'activité économique et CRHC	Employeurs
Liste des entreprises	Employeurs
Liste des entreprises du CRHC Longueuil par secteurs industriels	Employeurs
Liste des entreprises localisées sur le territoire du CRHC Saint-Hyacinthe	Employeurs
Liste et répertoire des places d'affaires	Employeurs
Listes d'employeurs	Employeurs
Listes des employeurs par secteur d'activité économique et CRHC	Employeurs
Listes des entreprises	Employeurs
Listes d'employeurs potentiels par code de la CNP; listes d'employeurs potentiels par code d'industrie; demandes spéciales; résumés par profession et autres rapports	Employeurs
Base de données des employeurs locaux	Employeurs
Principaux employeurs par secteur	Employeurs
Liste d'employeurs potentiels par profession	Employeurs
Employeurs potentiels	Employeurs
Employeurs potentiels (SNIMT)	Employeurs
Employeurs potentiels par profession	Employeurs
Production de listes d'employeurs et de relevés employeurs/employés sur demande pour des partenaires et des tiers	Employeurs
Relevé des dossiers d'entreprises	Employeurs
Relevé des employeurs et des emplois par secteur d'activité économique	Employeurs
Répertoire des employeurs (relevé d'emploi)	Employeurs
Répertoire des places d'affaires de 50 employés et plus	Employeurs
Répertoires des employeurs pour la région de Québec (5 employés et plus) et (20 employés et plus)	Employeurs
Tableau sommaire du nombre d'employeurs et d'employés par activité économique et catégorie	Employeurs

Analyse sommaire du secteur de la santé dans la région de Québec	Industrie
Analyse de l'industrie minière de la Saskatchewan	Industrie
Aperçu de la structure industrielle d'un territoire	Industrie
Coup d'œil sur l'industrie des transports dans la région de Québec	Industrie
Emplois par industrie	Industrie
Profils des industries	Industrie
Aperçu de l'industrie	Industrie
Dossiers industriels	Industrie
Mise à jour sur le marché du travail par industrie	Industrie
Mise à jour sur le marché du travail par industrie	Industrie
Survol de l'industrie	Industrie
Profil des industries	Industrie
Rapport de recherche de l'industrie	Industrie
Résumés industriels	Industrie
Résumés industriels Amherst	Industrie
Tendances industrielles et occasions d'emplois autonomes Zone de gestion de Yorkdale	Industrie
Enquête sur l'IMT - Secteur de la santé	Industrie
Enquête sur l'IMT - Industrie du camionnage	Industrie
Marché du travail et difficultés de recrutement, secteur de l'environnement	Industrie
Marché du travail et difficultés de recrutement, secteur des télécommunications	Industrie
Développement minier dans le Nord de la Saskatchewan	Industrie
Profil de la mytiliculture dans l'Île-du-Prince-Édouard	Industrie
Profil industriel des régions de Saint-Hyacinthe et de Granby	Industrie
Profils sectoriels - Amherst	Industrie
Plan d'affaires de Brandon	Planification interne DRHC
Brève analyse de la situation du marché du travail à Valleyfield dans le cadre de l'administration du fonds transitoire de création d'emplois	Planification interne DHRC
Plan d'affaires	Planification interne DHRC
Plan d'affaires Aperçu de l'IMT	Planification interne DHRC
Plan d'affaires du CRHC	Planification interne DHRC
Ressources humaines Profil du marché du travail pour le plan d'affaires du CRHC (Concentration sur Scarborough)	Planification interne DHRC
Prévisions sur le marché du travail par le CRHC pour les affectations budgétaires aux programmes	Planification interne DHRC
Information sur le marché du travail à l'appui de la planification	Planification interne DHRC
Le Plan d'affaires	Planification interne DHRC
Rapport du groupe de l'AIMT au Comité de mise en œuvre du SPE, juillet 1997	Planification interne DHRC
Plan de fonctionnement du CRHC	Planification interne DHRC
Rapports de fonctionnement - Divers	Planification interne DHRC
Plan d'affaire (Section analyse de l'environnement socio-économique)	Planification interne DHRC
Plan d'affaire, section problématique et enjeux	Planification interne DHRC
Plan d'affaires	Planification interne DHRC
Plan d'affaires du CRHC	Planification interne DHRC
Plan d'affaires, secteur Montréal (section Environnement)	Planification interne DHRC

Priorisation de la clientèle	Planification interne DHRC
Priorisation de la clientèle	Planification interne DHRC
Proposition d'une stratégie de sélection des utilisateurs fréquents dans le cadre du SAP - CRHC de Brossard	Planification interne DHRC
Proposition d'une stratégie de sélection des utilisateurs fréquents dans le cadre du SAP - CRHC de Longueuil	Planification interne DHRC
Comité d'examen, comité de sélection des clients, contribution des avantages d'un travail autonome au processus de sélection des clients, contribution à la planification	Planification interne DHRC
Au service des jeunes en Ontario : étude des priorités de prestation de services aux jeunes dans les Centres locaux de ressources humaines de la région de l'Ontario	Planification interne DHRC
Le marché du travail du Centre de Toronto – Élément du plan d'affaires du CRHC du Centre de Toronto	Planification interne DHRC
Plan d'affaires du CRHC de Toronto	Planification interne DHRC
Rapport sur la construction (appels d'offres et soumissionnaires retenus)	Événements importants/Nouvelles
Événements économiques importants	Événements importants/Nouvelles
Événements majeurs de 1997 aux années futures - CRHC Longueuil	Événements importants/Nouvelles
Événements majeurs selon l'industrie	Événements importants/Nouvelles
Événements sur le marché du travail selon l'industrie - CRHC Longueuil	Événements importants/Nouvelles
Données sur le marché du travail dans le Grand Victoria	Événements importants/Nouvelles
Nouvelle-éclair dans le Grand Victoria	Événements importants/Nouvelles
Journal local	Événements importants/Nouvelles
Événements du marché du travail - SINMT (Système d'information national sur le marché du travail)	Événements importants/Nouvelles
Bulletin sur le marché du travail	Événements importants/Nouvelles
Bulletin sur le marché du travail – Amherst	Événements importants/Nouvelles
Bulletin sur le marché du travail - New Glasgow	Événements importants/Nouvelles
Bulletin sur le marché du travail	Événements importants/Nouvelles
Rapport sur les mises à pied et les expansions	Événements importants/Nouvelles
Nouvelles brèves sur l'IMT	Événements importants/Nouvelles
Avis d'IMT – Nouvelle-éclair	Événements importants/Nouvelles
Nouvelles sur le marché du travail local	Événements importants/Nouvelles
Liste des principaux projets	Événements importants/Nouvelles
Rapport sur les principaux projets et projets de construction routière dans le Nord de la Saskatchewan	Événements importants/Nouvelles
Nouvelles mensuelles	Événements importants/Nouvelles
Nouvelle-éclair	Événements importants/Nouvelles
Nouvelle-éclair, examen des nouvelles concernant l'emploi et les entreprises dans le Grand Victoria	Événements importants/Nouvelles
Nouvelle-éclair	Événements importants/Nouvelles
Nouvelle-éclair	Événements importants/Nouvelles
Projets créateurs d'emploi, CRHC Longueuil - Télémessage	Événements importants/Nouvelles
Revues de presse des principaux événements économiques survenus dans les régions de Saint-Hyacinthe et de Granby. Période du 01/01/96 au 30/04/97	Événements importants/Nouvelles
Corporation du parc Slemon	Événements importants/Nouvelles
Annonces spéciales	Événements importants/Nouvelles

Bulletins spéciaux	Événements importants/Nouvelles
Bulletin spécial sur les faits nouveaux - Mise à jour sur le marché du travail dans l'industrie	Événements importants/Nouvelles
Ce qui fonctionne, bulletin de nouvelles pour les clients	Événements importants/Nouvelles
Rapports ad hoc, rapports spéciaux	Divers
Guide pour les chercheurs d'emploi à Winnipeg	Divers
Article spécial sur le marché du travail	Divers
Centre de documentation, section IMT	Divers
Analyse des entreprises de la ville de Saskatoon	Divers
Description des limites territoriales du CRHC Saint-Hyacinthe	Divers
Entrevues et soutien de l'information	Divers
Recherche de faits	Divers
Formation des utilisateurs CNP, CTI et SNIMT	Divers
Présentation(s) à des sessions de groupe Amherst	Divers
Index des codes postaux de la région Nord du CRH par région économique	Divers
Site Web sur Internet du centre de ressources humaines de Victoria	Divers
Index des codes postaux CRHC Québec et Sainte-Foy	Divers
Index des documents du centre de documentation	Divers
Guide de référence des sources d'information (copie électronique ci-jointe)	Divers
Adresses Internet	Divers
Sites Web sur Internet	Divers
Sites Internet/Intranet	Divers
Liste/base de données de la documentation du centre d'information sur les emplois	Divers
Information sur le marché du travail du Grand Victoria	Divers
Présentation de l'information sur le marché du travail	Divers
Présentations sur le marché du travail	Divers
Rapport d'enquête sur le marché du travail	Divers
Les signets de l'économiste	Divers
Liste des articles de journaux sur les entreprises situées sur le territoire du CRHC Longueuil	Divers
Liste des publications disponibles au Centre de documentation du CRHC Saint-Hyacinthe	Divers
Liste des sites Internet liée à l'information sur le marché du travail	Divers
Réponse aux demandes sur l'IMT	Divers
Contribution à l'IMT (par écrit ou plus communément par la participation personnelle à des comités)	Divers
Formation en IMT sur Netscape	Divers
Pochette de présentation de l'IMT	Divers
Présentations de l'IMT aux clients travailleurs et au personnel	Divers
Séance de formation du personnel sur l'IMT	Divers
Prise d'une décision éclairée en matière d'emploi	Divers
Relations avec les médias	Divers
Médias : entrevues et soutien de l'information	Divers
Rapports de SNIMT	Divers
Sans titre - Visite de la collectivité/du bureau	Divers
Rapport ponctuel demandé par le directeur	Divers

Atelier pour les partenaires, foires des carrières	Divers
Présentation	Divers
Présentations sur divers sujets, par ex., tendances du marché du travail, tendances par profession, produits de l'information sur le marché du travail, description de la zone locale	Divers
Pochettes de présentation	Divers
Pochettes de présentation (1) Mettre le Web au travail, (2) Résultats des enquêtes sur l'IMT, (3) Examen de l'IMT	Divers
Sondage auprès des lecteurs	Divers
Documents de référence disponibles au Centre d'information sur les emplois	Divers
Réponse aux demandes de renseignements sur le marché du travail	Divers
Réponses aux demandes de renseignements sur le marché du travail	Divers
Rapports produits à partir du système national de l'IMT	Divers
Demande d'information sur le marché du travail/demande d'assurance-emploi	Divers
Demandes provenant d'agents de l'AE	Divers
Demandes provenant d'agents de projets, du programme Développement des collectivités, etc. pour une évaluation des propositions	Divers
Réponses aux demandes des agents d'AE sur l'IMT	Divers
Bibliothèque en libre service d'information sur le marché du travail	Divers
Produits spéciaux pour la région du CRHC	Divers
Produits spéciaux pour la région du CRHC : "Centre Weyburn des ressources humaines du Canada - statistiques choisies"	Divers
Sites Internet utiles pour l'information sur le marché du travail	Divers
Utilisation de l'Internet pour votre recherche d'emploi	Divers
Diverses présentations sur le marché du travail	Divers
Divers conseils et formalités reliées à la recherche d'un emploi	Divers
Réseau d'information Waterloo-Wellington pour l'emploi et la formation (RIWWEF)	Divers
Séance de groupe sur la localisation des emplois	Divers
Demandes des clients travailleurs/Demandes des conseillers/Demandes d'une tierce partie (projets, autorités responsables du développement économique régional, etc.)	Divers
Brochure des sites Internet pour les jeunes	Divers
Base de données de la section "Carrières"	Professions
120 profils des professions par CNP pour le SNIMT	Professions
Profils des professions de l'Alberta	Professions
Analyse des besoins en main-d'œuvre et de formation par profession	Professions
Besoins de recrutement de la part des entreprises du CRHC	Professions
Déséquilibres professionnels 1997-2000 (522 professions) CRHC Shawinigan MAURICIE	Professions
Pourquoi l'éducation? Aperçu des occasions de carrières en haute technologie	Professions
Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre au Québec, résultats globaux pour le Bas-St-Laurent, février 1997	Professions
Estimation de besoins de formation 1997-98; professions, cours, analyse, expertise et réunions CRHC Shawinigan MAURICIE	Professions

Exercice des déséquilibres professionnels	Professions
Rapport sur les résultats des diplômés	Professions
CRH Prince Albert - Emplois par profession	Professions
par ex., profil des professions (valeur ajoutée aux profils du SNIMT ou agencée aux besoins des utilisateurs)	Professions
Résumé sur le marché du travail (profils par profession)	Professions
Liste des professions retenues pour le programme Étudiants indépendants : territoire du CRHC Saint-Hyacinthe	Professions
Rapport sur l'IMT - Rapport ci-joint sur les pilotes d'hélicoptère	Professions
Tableur de données CNP	Professions
Postes d'infirmières à Winnipeg, septembre 1997	Professions
Profil occupationnel	Professions
Profil occupationnel	Professions
Profils occupationnels	Professions
Profils occupationnels (par kiosques, Internet, Intranet)	Professions
Profils occupationnels (SNMIT)	Professions
Profils occupationnels pour le SNMIT (20)	Professions
Examen occupationnel	Professions
Résumés occupationnels	Professions
Résumés occupationnels Amherst	Professions
Résumé occupationnel	Professions
Résumé occupationnel (SNMIT)	Professions
Profil occupationnel de l'Okanagan	Professions
Heures prédominantes	Professions
Profil occupationnel	Professions
Profil occupationnel (PCN)	Professions
Profil occupationnel CRHC Longueuil	Professions
Profils occupationnels	Professions
Profils occupationnels CRHC Shawinigan	Professions
Heures raisonnables pour les aides-pêcheurs	Professions
Sommaire occupationnel	Professions
Base de données des résultats des stagiaires	Professions
Camionneurs	Professions
Information sur les postes vacants et les demandeurs	Professions
Emploi-Avenir en Alberta	Professions - Occasions et professions en demande
Caractéristiques de la demande de main-d'œuvre et des besoins de formation 1996-1997	Professions - Occasions et professions en demande
Liste des demandes	Professions - Occasions et professions en demande
Document d'analyse des emplois en demande	Professions - Occasions et professions en demande
Document d'information sur les professions en demande, en équilibre et en surplus. 1997-2000 Région de Québec	Professions - Occasions et professions en demande
Document d'information sur les professions significatives (professions en demande, en équilibre et en surplus), CRHC Rimouski	Professions - Occasions et professions en demande

Emplois les plus souvent signalés - Région de l'Estrie	Professions - Occasions et professions en demande
Enquête sur les occasions d'emploi	Professions - Occasions et professions en demande
Guide de renseignements sur les occupations en demande	Professions - Occasions et professions en demande
Professions aux occasions élevées et faibles	Professions - Occasions et professions en demande
Liste(s) des professions aux occasions élevées et faibles - Amherst	Professions - Occasions et professions en demande
Professions aux occasions élevées et faibles	Professions - Occasions et professions en demande
Liste des professions aux occasions élevées	Professions - Occasions et professions en demande
Liste de professions à demande élevée	Professions - Occasions et professions en demande
Emploi-Avenir (vol. 1) : Professions par codes CTI de groupe d'unités à 4 chiffres	Professions - Occasions et professions en demande
Enquête sur les occasions d'emploi	Professions - Occasions et professions en demande
Enquêtes sur les occasions d'emploi (EOE)	Professions - Occasions et professions en demande
Emplois les plus fréquemment annoncés	Professions - Occasions et professions en demande
Emplois sur Internet	Professions - Occasions et professions en demande
Liste de professions (167) en demande et surplus CRHC Shawinigan MAURICIE	Professions - Occasions et professions en demande
Liste de professions en demande et surplus	Professions - Occasions et professions en demande
Liste de professions en demande - Région métropolitaine de Montréal - 1997-98	Professions - Occasions et professions en demande
Liste des emplois en demande en Abitibi-Témiscamingue	Professions - Occasions et professions en demande
Liste des occupations en demande	Professions - Occasions et professions en demande
Liste des occupations SAP par CRHC	Professions - Occasions et professions en demande
Liste des occupations SAP par CRHC	Professions - Occasions et professions en demande
Liste des professions en demande	Professions - Occasions et professions en demande
Liste des professions en demande - Région métropolitaine de Montréal - 1997-98	Professions - Occasions et professions en demande
Liste des professions en demande (LLL) et région métropolitaine	Professions - Occasions et professions en demande
Liste des professions en demande SAP	Professions - Occasions et professions en demande

Listes d'occupations pour le service d'aide aux prestataires – Occupations en demande - Portneuf	Professions - Occasions et professions en demande
Listes d'occupations pour le service d'aide aux prestataires – Occupations en demande pour la région de Québec	Professions - Occasions et professions en demande
Examen des professions Perspectives par profession Listes de l'offre et de la demande	Professions - Occasions et professions en demande
Professions en demande	Professions - Occasions et professions en demande
Professions en demande pour les clients en réadaptation professionnelle	Professions - Occasions et professions en demande
Postes vacants signalés en 1996, Régions de Saint-Hyacinthe et de Granby	Professions - Occasions et professions en demande
Professions en demande et professions en déclin au Nouveau-Brunswick	Professions - Occasions et professions en demande
Professions présentant de bonnes occasions d'emploi - Région de l'Estrie	Professions - Occasions et professions en demande
Renseignements sur les occupations en demande – Grand Québec	Professions - Occasions et professions en demande
Profils des professions importants	Professions - Occasions et professions en demande
Tableau sur les postes vacants	Professions - Occasions et professions en demande
Occasions à venir	Professions - Occasions et professions en demande
Occasions à venir - Amherst	Professions - Occasions et professions en demande
Occasions à venir - New Glasgow	Professions - Occasions et professions en demande
Occasions de postes vacants et d'emplois	Professions - Occasions et professions en demande
Rapport sur les postes vacants et les clients réguliers (EOE)	Professions - Occasions et professions en demande
Document d'information sur les salaires	Professions - Salaires
Document sur les taux de salaire	Professions - Salaires
Taux horaires de salaire prévus	Professions - Salaires
Formation disponible et salaires des professions en demande	Professions - Salaires
Salaires et conditions d'emploi du Grand Victoria	Professions - Salaires
Guide sur les taux de salaires par occupation Territoire Côte-Nord	Professions - Salaires
Rapport sur les salaires – CHRC Fredericton	Professions - Salaires
Enquête sur les salaires – CRHC Skn - 1997	Professions - Salaires
Registre des salaires dans la région du Grand Toronto et de York	Professions - Salaires
Information sur les salaires en Nouvelle-Écosse	Professions - Salaires
Registre des salaires de Peel Halton Dufferin	Professions - Salaires
Salaires et conditions d'emploi en vigueur	Professions - Salaires
Rapport sur les salaires 1997	Professions - Salaires
Registre des taux de salaire	Professions - Salaires
Salaires par profession	Professions - Salaires

Salaires versés dans diverses professions - Région de Sherbrooke	Professions - Salaires
Salaires, conditions de travail et perspectives d'emploi	Professions - Salaires
Échantillons des taux de salaire - Région de Quinte	Professions - Salaires
Taux de salaire	Professions - Salaires
Taux de salaire (Consolidé du fichier Emploi-Avenir, Document utilisé en attente d'une analyse salariale)	Professions - Salaires
Rapport sur les salaires et les conditions d'emploi	Professions - Salaires
Enquêtes sur les salaires dans le Nord de la Saskatchewan	Professions - Salaires
Registre des salaires	Professions - Salaires
Information sur les salaires	Professions - Salaires
Registre des taux de salaire	Professions - Salaires
Base de données sur les taux de salaire (Registre des salaires)	Professions - Salaires
Rapport sur les taux de salaire - Amherst	Professions - Salaires
Rapport sur les salaires	Professions - Salaires
Salaires et conditions d'emploi	Professions - Salaires
Salaires et conditions d'emploi dans le Grand Victoria	Professions - Salaires
Salaires et occasions d'emploi	Professions - Salaires
Rapport sur les salaires et les conditions de travail	Professions - Salaires
Taux de salaire de diverses professions	Professions - Salaires
Rapport sur les salaires, région de Waterloo et comté de Wellington	Professions - Salaires
La classification type des industries	Autres
SNIMT	Autres
Divers	Autres
"The Phase"	Perspectives/Enjeux - Défis
"Prendre le pouls"	Perspectives/Enjeux - Défis
Bulletin sur le marché du travail de l'Alberta	Perspectives/Enjeux - Défis
Analyse de l'environnement socio-économique dans le cadre du Plan d'affaires du CRHC Saint-Hyacinthe	Perspectives/Enjeux - Défis
Analyse du marché du travail, Territoire Abitibi-Témiscamingue	Perspectives/Enjeux - Défis
Analyse externe	Perspectives/Enjeux - Défis
Analyse externe pour plan d'affaires du CRHC	Perspectives/Enjeux - Défis
Analyse particulière de l'évolution du marché du travail pour l'assurance-emploi	Perspectives/Enjeux - Défis
Examen annuel du marché du travail	Perspectives/Enjeux - Défis
Bilan d'indicateurs pour les assises régionales sur la situation de l'économie et de l'emploi en Mauricie	Perspectives/Enjeux - Défis
Bulletin	Perspectives/Enjeux - Défis
Bulletin IMT	Perspectives/Enjeux - Défis
Bulletin mensuel sur le marché du travail - CRHC Shawinigan MAURICIE	Perspectives/Enjeux - Défis
Bulletin mensuel sur le marché du travail (Intranet et Internet) Bulletin "Au Courant ..." Copie papier	Perspectives/Enjeux - Défis
Bulletin sur le marché du travail	Perspectives/Enjeux - Défis
Bulletin sur le marché du travail - CRHC de Saint-Hyacinthe	Perspectives/Enjeux - Défis
Bulletin sur le marché du travail - Île de Montréal	Perspectives/Enjeux - Défis
Bulletin sur le marché du travail - Montérégie	Perspectives/Enjeux - Défis
Bulletin sur le marché du travail - Région de l'Estrie	Perspectives/Enjeux - Défis

Bulletin sur le marché du travail (il s'agit d'un Produit commun national (PCN))	Perspectives/Enjeux - Défis
Bulletin sur le marché du travail de la Côte-Nord	Perspectives/Enjeux - Défis
Bulletin sur le marché du travail des régions Laval-Laurentides-Lanaudière	Perspectives/Enjeux - Défis
Bulletin sur le marché du travail, Abitibi-Témiscamingue	Perspectives/Enjeux - Défis
Tendances du marché de l'emploi à Calgary et dans la région	Perspectives/Enjeux - Défis
Document de problématique sur le marché du travail	Perspectives/Enjeux - Défis
Document portant sur l'évolution récente et les perspectives de l'économie et le marché du travail de la Côte-Nord	Perspectives/Enjeux - Défis
Aperçu économique	Perspectives/Enjeux - Défis
Aperçu économique - Nord de la Saskatchewan	Perspectives/Enjeux - Défis
Examen économique	Perspectives/Enjeux - Défis
Analyse économique	Perspectives/Enjeux- Défis
Mise à jour économique - région de Quinte	Perspectives/Enjeux - Défis
Économie en bref	Perspectives/Enjeux - Défis
Environnement et enjeux	Perspectives/Enjeux - Défis
Environnement socio-économique du CRHC Québec 1997-98	Perspectives/Enjeux - Défis
Environnement socio-économique du CRHC Sainte-Foy 1997-98	Perspectives/Enjeux - Défis
Environnement socio-économique et problématiques du marché du travail (anciennement connu sous comme "Analyse externe")	Perspectives/Enjeux - Défis
Analyse environnementale	Perspectives/Enjeux - Défis
Analyse environnementale pour le plan d'affaires du CHRC	Perspectives/Enjeux - Défis
Analyse environnementale pour la zone du CHRC et des CRH satellites	Perspectives/Enjeux - Défis
Environnement et enjeux	Perspectives/Enjeux - Défis
Environnement et enjeux (Résumé de problématique de main-d'œuvre)	Perspectives/Enjeux - Défis
Environnement, les problématiques et les enjeux 1997-98 et le suivi (8/97) : les indicateurs du marché du travail et l'emploi industriel	Perspectives/Enjeux - Défis
Environnement, les problématiques et les enjeux 1997-98 et le suivi (8/97) : les indicateurs du marché du travail et l'emploi industriel, CRHC Shawinigan MAURICIE	Perspectives/Enjeux - Défis
Évolution et perspectives de l'économie et du marché du travail, 1995 à 1998, région Bas-Saint-Laurent	Perspectives/Enjeux - Défis
Évolution et perspectives de l'économie et du marché du travail, région Abitibi-Témiscamingue	Perspectives/Enjeux - Défis
Évolution et perspectives sur l'économie et le marché du travail	Perspectives/Enjeux - Défis
Examen du marché du travail MAURICIE	Perspectives/Enjeux - Défis
Fortes tendances du marché de l'emploi contemporain	Perspectives/Enjeux - Défis
Information sur le marché du travail	Perspectives/Enjeux - Défis
Réseaux de connaissances et d'information	Perspectives/Enjeux - Défis
Bulletin sur le marché du travail de Kootenay	Perspectives/Enjeux - Défis
Bulletin sur le marché du travail	Perspectives/Enjeux - Défis
Bulletins sur le marché du travail	Perspectives/Enjeux - Défis
Rapport mensuel d'information sur le marché du travail	Perspectives/Enjeux - Défis
Rapport sur le marché du travail	Perspectives/Enjeux - Défis
Bulletin sur le marché du travail	Perspectives/Enjeux - Défis
Bulletin sur le marché du travail – Amherst	Perspectives/Enjeux - Défis

Bulletin sur le marché du travail (24 examens produits en Ontario, un pour chaque RMR et région économique et cumuls pour l'Est de l'Ontario, le Nord de l'Ontario, Toronto et le Sud-Ouest de l'Ontario	Perspectives/Enjeux- Défis
Tendances du marché du travail	Perspectives/Enjeux - Défis
Tendances du marché du travail (une page)	Perspectives/Enjeux - Défis
Mises à jour sur le marché du travail	Perspectives/Enjeux - Défis
Tendances du marché du travail/de l'emploi	Perspectives/Enjeux - Défis
Le marché du travail dans la région Québec	Perspectives/Enjeux - Défis
Le marché du travail de Portneuf	Perspectives/Enjeux - Défis
Le marché du travail en évolution	Perspectives/Enjeux - Défis
Les problématiques du marché du travail	Perspectives/Enjeux - Défis
Les problématiques du marché du travail, Île de Montréal	Perspectives/Enjeux - Défis
Examen trimestriel de l'IMT	Perspectives/Enjeux - Défis
Bulletin sur le marché du travail local	Perspectives/Enjeux - Défis
Bulletin mensuel	Perspectives/Enjeux - Défis
Perspectives de l'Okanagan	Perspectives/Enjeux - Défis
Perspectives de l'économie et du marché du travail	Perspectives/Enjeux - Défis
Perspectives de l'économie et du marché du travail - Montérégie - 1997 et 1998	Perspectives/Enjeux - Défis
Perspectives sur le marché du travail des régions Laval-Laurentides-Lanaudière	Perspectives/Enjeux - Défis
Place dans le marché – Market Place	Perspectives/Enjeux - Défis
Portrait du marché du travail local	Perspectives/Enjeux - Défis
Présentation : Enjeux de l'analyse externe en vue de l'élaboration du plan d'affaires	Perspectives/Enjeux - Défis
Présentation PowerPoint des problématiques des territoires des CRHC Laval et Repentigny	Perspectives/Enjeux - Défis
Prévision des déséquilibres professionnels 1995 à 1999 par groupe de base - Ceinture Sud-Ouest de l'Île de Montréal	Perspectives/Enjeux - Défis
Prévision des déséquilibres professionnels par groupe de base	Perspectives/Enjeux - Défis
Prévision sur les emplois vacants et les vacances signalées	Perspectives/Enjeux - Défis
Problématique de main-d'œuvre	Perspectives/Enjeux - Défis
Problématique du marché du travail	Perspectives/Enjeux - Défis
Profil du marché du travail	Perspectives/Enjeux - Défis
Bulletin trimestriel sur le marché du travail	Perspectives/Enjeux - Défis
Rapport trimestriel sur le marché du travail	Perspectives/Enjeux - Défis
Situation socio-économique de la MRC Laval	Perspectives/Enjeux - Défis
Situation socio-économique de la MRC Rivière du Nord	Perspectives/Enjeux - Défis
Examen économique du Sud-Est	Perspectives/Enjeux - Défis
Bulletin sur le marché du travail du Surrey	Perspectives/Enjeux - Défis
Bulletin sur le marché du travail du Surrey	Perspectives/Enjeux - Défis
Le marché du travail du Toronto Lakeside	Perspectives/Enjeux - Défis
Le milieu de TRAVAIL	Perspectives/Enjeux - Défis
Nouvelles du marché du travail de Toronto	Perspectives/Enjeux - Défis
Vers 2001 : Tendances des professions dans la région du Grand Toronto	Perspectives/Enjeux- Défis
Tendances dans les années 90	Perspectives/Enjeux - Défis
Analyse environnementale Île supérieure/Côte centrale	Perspectives/Enjeux - Défis

Bulletin sur le marché du travail Île supérieure Côte centrale	Perspectives/Enjeux - Défis
Tendances du milieu de travail dans les années 90 - Hausse des emplois autonomes	Perspectives/Enjeux - Défis
Liste des partenaires et des organismes du territoire	Partenaires et organisations
Liste des membres de l'Association minière de la Saskatchewan	Partenaires et organisations
Listes des syndicats et des associations professionnelles	Partenaires et organisations
Fiches de renseignements du recensement de 1991 (produites pour chaque division de recensement en Ontario)	Population / Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Liste des prestataires actifs - Restigouche par CNP d'importance	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Bénéficiaires par CNP	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Bulletin sur la clientèle prestataire	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Bulletin sur les demandes initiales et renouvelées et les prestataires	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Fiche de renseignements sur le chômage des jeunes (15-24 ans) à Calgary	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Étude démographique de la circonscription fédérale de Churchill River	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Profils des prestataires	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Rapport sur les profils de navettage	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Déplacement des travailleurs	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Déplacement des travailleurs - RMR de Montréal	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Déplacements des travailleurs, réseau I.I.I.	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Données de la population totale par subdivision de recensement 1996	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Profil des prestataires d'AE	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Prestataires d'AE par collectivité et par industrie	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Récapitulatif des prestataires d'assurance-emploi	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Récapitulatif des clients de l'assurance-emploi	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Enquête sur le taux d'érosion (Côte-Nord)	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Évolution de la population de 1991 à 1996 selon les municipalités desservies par le CRHC de Saint-Hyacinthe	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Étude démographique de la région du CRH de Flin Flon	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Étude démographique du CRH La Ronge (côté Ouest)	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Étude démographique du CRH La Ronge	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Étude démographique de la région du CHRC de Saskatoon	Population/Main-d'œuvre/

	Prestations d'AE
Profil des ressources humaines	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Profil des ressources humaines	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Profils des ressources humaines	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Identification et caractéristiques des clientèles cibles	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
La clientèle de l'assurance-emploi, son évolution récente, CRHC Rimouski	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Les jeunes et les perspectives du marché du travail	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Les recours répétés à l'assurance-emploi, CRHC (Laval et Repentigny)	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Les recours répétés à l'assurance-emploi, CRHC Rimouski	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Minorités visibles : Principales caractéristiques démographiques et socio-économiques	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Nombre et revenu d'emploi des personnes de 15 ans et plus ayant travaillé en 1990 par profession détaillée selon le sexe – Réseau Montérégie	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Les travailleurs plus âgés dans la zone de gestion	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Personnes handicapées : Principales caractéristiques démographiques et socio-économiques	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Caractéristiques démographiques et professionnelles des travailleurs plus âgés 1976-1994 (produites pour l'Est de l'Ontario, Toronto et le Sud-Ouest de l'Ontario)	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Population autochtone : Principales caractéristiques démographiques et socio-économiques	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Population par région de DRHC et par district des CRHC	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Portrait : Rapport mensuel de l'enquête sur la main-d'œuvre (rapport couvrant toutes les RMR et toutes les régions économiques de l'Ontario)	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Prestataires aptes au travail (PAT) selon l'activité économique	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Prestataires actifs aptes au travail (PAAT) selon la profession	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Prestataires actifs aptes au travail (PAAT) selon l'âge et le sexe	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Prévision des demandes initiales et renouvelées reçues à l'assurance-emploi	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Prévisions des volumes de DIRR	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Principales caractéristiques démographiques et socio-économiques de la population et des groupes cibles	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Profil d'analyse – Personnes handicapées en Abitibi-Témiscamingue. Caractéristiques démographiques et socio-économiques. Produit en juin 1995	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Profil d'analyse – Population autochtone en Abitibi-Témiscamingue - Caractéristiques démographiques et socio-économiques	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE

Profil de la clientèle prestataire des régions de Saint-Hyacinthe et de Granby	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Profil de la population jeune du CEC Rouyn-Noranda	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Profil de la population locale des régions de Saint-Hyacinthe et de Granby	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Profil des prestataires d'assurance-emploi en 1995 et 1996 (unilingue français)	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Profil des ressources humaines	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Profil des revenus des familles	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Rapport emploi-population comme indicateur du marché du travail (LLL)	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Rapport trimestriel des demandes initiales et renouvelées reçues (DIRR)	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Rapport sur les prestations régulières d'AE	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Rapport sur les prestataires d'AE pour la ville de Scarborough	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Revenu d'emploi et navettage des résidents du CRHC Longueuil par professions détaillées Recensement de 1991	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Tableau sur le nombre de prestataires par rapport à la population	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Tableau sur le nombre de prestataires par rapport à leur date de fin de prestations (Gappers)	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Volumes des demandes initiales et renouvelées d'assurance-emploi pour notre bureau en comparaison avec l'année précédente	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Population jeune dans la zone de gestion	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE
Jeunes : Profils du marché du travail et de l'éducation, 1976-1994 (produits pour l'Est de l'Ontario, Toronto et le Sud-Ouest de l'Ontario)	Population/Main-d'œuvre/ Prestations d'AE

Section quatre

N A TI O N

	No	Tit	Ex	Sa	Fo	Ex	Pr	Te	Co	É	As	Fo	Éc	É	In	Po	No	Pr	Po	No	forNo	d'éNo	Tit	De	taiNo	É	Pri	As	Ré
Professions		55	27	35	35		26	50	46	28	27	32	63	19	37	45	33	41	22	17	20	22	5	1	1	13	12	11	
Professions - Occasions et professions demande		31	5	6	5	13	4	34	13	6	4	4	27	1	5	30	10	24	6	6	2	3	2	1	2	4	15	2	
Professions -		23	2	5	1	3		5	8	1	1	2	36	1	3	4	2	3	3	1	1	2			1	1	2	1	
Collectivité		4	2	1		4		9		16			7	21	12	8	5	21	18	3	6	1	7	12	15	23	10	6	
Perspectives / Enjeux -		15	5	5	4	13	2	53	6	23	4	5	26	23	46	33	20	45	51	4	3	4	13	24	13	13	13	6	
Employeur		11						2		8	1		6		1	8		1		44	4		15	4	15	17	3	1	
Industrie		3	2	4	4	6		15	8	14	3	4	11	1	6	9		4	2	8	1	5	10	17	4	13	6	6	
Partenaires et		1	1				1				1	1								1	1		1				1	2	
Événements importants /		2				3		13	4	3	3	4	13	2	1	11	3	4	3	9	1	2	2	6	3	7	7	5	
Population / Main-d'oeuvre / d'a-e		13	1			1	1	9	1	5		1	17	11	10	5	1	29	13			1	5	1	1	2	2		
Planification interne		2						6	1	3		1	2	5	8	4	5	14	6	2	1	1		4		2	2		
Divers		17	12	18	12	30	12	46	28	26	14	24	41	21	21	38	30	35	30	24	17	15	14	28	24	25	23	10	1
Inconnu		1		1	1	1		1	1				2						1			1					1		

NATIONAL

	Nombre de produits produits	***Principaux événements professionnels***	***Principaux projets***	***Faits saillants sur la collectivité et la base économique***	***Population***	***Climat***	***Logement***	***Installations éducatives***	***Installations médicales***	***Installations récréatives***	***Installations culturelles***	***Points de service***	Autochtones, personnes handicapées, etc. (Données + information narrative)	Info agricole	Appréciation de la demande	Info sur l'apprentissage
Professions	83	14	6	3	46	2	1	1				3	2			
Professions - Occasions et professions en demande	57	11	11	6	21				1			2			2	
Professions - Salaires	30	1	1		10							1				
Collectivité	132	3	4	19	36	3	8	14	7	6	6	8	2			
Perspectives / Enjeux - Défis	124	46	51	51	80	4	11	5	3	1	1	12		1		
Employeurs	51			1	7			1	1	1	1	3				
Industrie	29	7	11	5	19		2	2	2	2	2					
Partenaires et organisations	4															
Événements importants / Nouvelles	37	23	25	14	14	2	7	4	2	3	2	1				
Population / Main-d'oeuvre / Prestations d'a.-e.	67	1	1	8	37		1	1	1	1	1					
Planification interne DRHC	27	6	5	9	16	1	2	2				4	1			
Divers	72	30	27	30	44	5	9	6	4	1	1	18	4			
Inconnu	3															

	Code postal	Comparaison des heures de travail	Défis et risques du CRHC	Description du crédit d'impôt sur le revenu	Description du territoire du CRHC	travail	Information sur certains clients	Emploi par profession	BAS employables	Emploi par profession	Niveaux d'emploi	Occasion d'emploi dans une autre province	Évaluation des besoins en formation	Initiation à l' Internet	Groupe le plus à risque de connaître le chômage	Programmes de DRHC
Professions		1											2		1	1
Professions - Occasions et professions en demande									1	2						
Professions - Salaires																
Collectivité					5		1		7							
Perspectives / Enjeux - Défis			2		3	1	1	1	5	2			[illegible]		2	3
Employeurs																
Industrie																
Partenaires et organisations																
Événements importants / Nouvelles									2						2	1
Population / Main-d'oeuvre / Prestations d'a.-e.									2	2			1			
Planification interne DRHC																
Divers	1								4			1		1	6	4
Inconnu				1												

NATIONAL

	Professions	Professions - Occasions et professions en demande	Professions - Salaires	Collectivité	Perspectives/Enjeux - Défis	Employeurs	Industrie	Partenaires et organisations	Événements importants/Nouvelles	Population/Main-d'oeuvre/Prestations d'a.-e.	Planification interne DRHC	Divers	Inconnu
Profil de la mytiliculture et infos techniques sur l'exploitation d'une ferme mytilicole							1						
Profil des utilisateurs fréquents		1											
Profil des prestataires sans revenu déclaré		1			1								
Problématique du marché du travail	3	3		1	9						1	2	
Principal intervenant économique				1									
Présentations												1	
Codes postaux par région												1	
Politiques actives concernant le marché du travail					2								
Lieu de travail - Lieu de résidence													
Résultat du FIRH	2										1		
Professions et secteurs qui seront les plus touchés au cours des 5 prochaines années										1			
Normes régissant les différents types de pêches	1												
Nouvelles entreprises													
Exploration minière							1						
Matrice industrie/occupation		3			3								
Principaux quotidiens	1	2		4	5	2			3		2	8	
Liste des produits disponibles				1								1	
Liste de documents reçus au cours du trimestre et disponibles pour consultation					1								
Liste de documents disponibles au Centre d'information sur les emplois												3	
Compétences essentielles	1				2				2			6	
Conseils et techniques de recherche d'emploi	1	3	1		1	1	2		2	1		1	
Conseils pour la recheche d'emploi									1			1	
Conseils pour les entrevues												3	
Adresses Internet	4	6	3	4	17	4	2	2	4	1	3	24	
Intégration des professions par les diplômés		1										2	
Initiatives entreprises par la province				1	1						1	1	
matière de retraite										1		1	
Information fournie aux médias												2	
Pratiques de l'industrie en matière d'embauche													
Nombre de produits produits	31	57	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

NATIONAL

Nombre de produits produits	Secteur d'embauche géographique	Bibliothèque en libre-service ayant des documents d'IMT	Utilisation de l'Internet par les petites entreprises, par nombre d'employés et par industrie	Bénéficiaires d'aide sociale	Résumé des analyses externes modifié selon le lecteur	Évaluation des besoins en formation	Besoins en formation	Information sur le résultat de la formation	Transports	Installations de transport	Taux de roulement	Types d'employeurs et de chercheurs d'emploi utilisant l'Internet pour trouver des travailleurs ou des emplois	Postes vacants indiqués	Comparaison postes vacants-prestataires	Statistiques sur les pêches, les forêts et les mines	Statistiques sur le commerce de détail et la fabrication	Méthodologie du sondage	Tourisme, cinéma, technologie
Professions	1			1			1	2						5				1
Professions - Occasions et professions en demande	1																	
Professions - Salaires																	1	1
Collectivité				4	1					2								
Perspectives / Enjeux - Défis				6			2						1		2	1		
Employeurs																		
Industrie																		
Partenaires et organisations				2			4											
Événements importants / Nouvelles																		
Population / Main-d'oeuvre / Prestations d'a.-e.				1		1				1	1							
Planification interne DRHC			1	2	1			1				1						
Divers	2			5			1	8			2		1					1
Inconnu																		

ANNEXE 1-2 - OFFRE D'IMT

TABLE DES MATIÈRES

Section première :

Instruments du sondage (11 pages)

Section deux :

Disposition des résultats du sondage national en tableaux (11 pages)

Section trois :

Disponibilité des Produits communs nationaux par province
(fondée sur le nombre de sondages rapportant la production de ce produit)

Section quatre :

Disponibilité des composantes centrales dans les Produits communs nationaux par province
(fondée sur le % de sondages rapportant la présence d'une composante dans un produit :
ÉLEVÉ>67 %, MODÉRÉ 34-66 %, FAIBLE 0-33 %)

Section première

Examen de l'Information sur le marché du travail

Phase I b) : Inventaire des Produits communs nationaux

Le Bureau de vérification interne est à terminer l'inventaire de l'Information sur le marché du travail (IMT) qui existe actuellement. Tandis que le sondage mené à la fin de l'automne dernier cherchait à recenser et à décrire tous les produits d'IMT provenant du Ministère, celui-ci porte exclusivement sur les Produits communs nationaux (PCN). Il vise aussi bien à fournir un aperçu complet du degré de développement des PCN produits au Canada qu'à établir un point de comparaison qui permettra de mesurer les progrès futurs.

Le formulaire de sondage qui suit a été conçu pour recueillir l'information sur le nombre et les types de Produits Communs Nationaux (PCN) produits dans votre zone du marché du travail. Le questionnaire a été élaboré en collaboration avec les coordonnateurs régionaux de l'IMT et conçu de façon à être aussi clair et simple à remplir que possible. Veuillez vous reporter aux instructions ci-dessous pour remplir le questionnaire.

Instructions pour remplir le questionnaire

Le sondage comprend une page pour chaque PCN et un certain nombre de questions. De plus, chaque page contient un tableau comprenant une liste détaillée de composantes qui pourraient être incluses, le cas échéant, dans un PCN donné. La liste des composantes à choisir est la même pour chaque PCN. Cependant, un léger ombrage bleu a été utilisé pour marquer les composantes obligatoires pour chaque produit particulier. Si, dans votre zone du marché du travail, vous incluez d'autres composantes dans un PCN donné, veuillez les signaler dans le tableau en même temps que les articles obligatoires inclus dans votre produit.

Le formulaire du sondage devrait être rempli électroniquement. Les choix peuvent être faits en cliquant avec la souris sur les endroits ombragés et en tapant au besoin les réponses dans les champs choisis. Les fichiers devraient être sauvegardés comme documents Word sous des noms différents avant de les fermer et de renvoyer les pièces jointes.

Nous vous demandons de remplir un formulaire du sondage pour chaque zone du marché du travail dont vous êtes responsable.

Les formulaires remplis doivent être renvoyés à votre bureau régional d'ici le 3 août, suivant les instructions données dans la note de présentation. Si vous avez des questions ou des commentaires, n'hésitez pas à les adresser à votre coordonnateur régional.

Je vous remercie de votre collaboration.

Alistair Rondeau
Directeur, Analyse des données et technologie de l'information
Bureau de vérification interne

Phase I b) du sondage IMT

Province ou territoire

CB	YK	AB	TNO	SK	MB	ON	QC	NB	IPE	NE	TN
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Pour chaque zone du marché du travail, veuillez remplir un questionnaire distinct en répondant aux questions suivantes :

Rempli par : _____ N° de tél. : _____

Zone du marché du travail : _____

Profil des professions :

Nombre total de profils des professions disponibles dans cette zone

Nombre de professions importantes recensées dans cette zone

Nombre de professions importantes analysées (par ex., la composante tendances perspectives a été remplie) :

Nombre de profils des professions importantes produits pour la zone contenant les composantes :

Titre et code de la profession	
Travail (nature du)	
Exigences de l'emploi	
Tendances/perspectives de l'emploi	
Emplois par industrie	
Formation disponible (programmes, noms, adresses)	
Emplois par âge et par sexe	
Indicateurs de la profession	
Indicateurs de l'industrie	
Prestataires d'AE	
Titre et code de l'industrie	
Description générale des industries	
Employeurs (importants)	
Professions (importantes)	
Professions (principales)	
Références supplémentaires	
Fournisseurs de services (liste)	
Logement	
Installations culturelles	
Installations récréatives	
Principaux événements et projets	
Description détaillée de chaque secteur important	

Exemples de titres	
Fonctions (principales)	
Professions connexes	
Conditions	
Associations professionnelles	
Échelles de salaire	
Potentiel d'emploi	
Changements dans les indicateurs du marché du travail	
Nombre de postes vacants	
Population active occupée	
Industrie (description)	
Employeurs et employés par taille de l'entreprise (nombre)	
Niveaux d'emploi	
Industries (importantes)	
Associations industrielles	
Population	
Climat	
Installations éducatives	
Installations médicales	
Quotidiens	
Employeurs potentiels par profession (noms et adresses)	

Parmi les professions importantes analysées, combien en avez-vous mises à jour au cours des derniers :

1 à 6 mois :	☐	7 à 12 mois :	☐
> 1 an :	☐	Incertitude :	☐

Résumé des professions :

Un résumé des professions est-il disponible pour cette zone? OUI NON

Composantes incluses dans le résumé des professions : Mettre un "X" où cela convient

Titre et code de la profession	☐
Travail (nature du)	☐
Exigences de l'emploi	☐
Tendances/perspectives de l'emploi	☐
Emplois par industrie	☐
Formation disponible (programmes, noms, adresses)	☐
Emplois par âge et par sexe	☐
Indicateurs de la profession	☐
Indicateurs de l'industrie	☐
Prestataires d'AE	☐
Titre et code de l'industrie	☐
Description générale des industries	☐
Employeurs (importants)	☐
Professions (importantes)	☐
Professions (principales)	☐
Références supplémentaires	☐
Fournisseurs de services (liste)	☐
Logement	☐
Installations culturelles	☐
Installations récréatives	☐
Principaux événements et projets	☐
Description détaillée de chaque secteur important	☐

Exemple de titres	☐
Fonctions (principales)	☐
Professions connexes	☐
Conditions	☐
Associations professionnelles	☐
Échelles de salaire	☐
Potentiel d'emploi	☐
Changements dans les indicateurs du marché du travail	☐
Nombre de postes vacants	☐
Population active occupée	☐
Industrie (description)	☐
Employeurs et employés par taille de l'entreprise (nombre)	☐
Niveaux d'emploi	☐
Industries (importantes)	☐
Associations industrielles	☐
Population	☐
Climat	☐
Installations éducatives	☐
Installations médicales	☐
Quotidiens	☐
Employeurs potentiels par profession (noms et adresses)	☐

Date de production du dernier résumé des professions? Au cours des derniers :

1 à 6 mois : ☐ 7 à 12 mois : ☐
> 1 an : ☐ Incertitude : ☐

Profil des industries :

Nombre d'industries importantes recensées dans cette zone du marché du travail?

Nombre d'industries importantes analysées? (par ex., la composante tendances perspectives a été remplie) :

Nombre de profils des industries contenant les composantes suivantes :

Titre et code de la profession	
Travail (nature du)	
Exigences de l'emploi	
Tendances/perspectives de l'emploi	
Emplois par industrie	
Formation disponible (programmes, noms, adresses)	
Emplois par âge et par sexe	
Indicateurs de la profession	
Indicateurs de l'industrie	
Prestataires d'AE	
Titre et code de l'industrie	
Description générale des industries	
Employeurs (importants)	
Professions (importantes)	
Professions (principales)	
Références supplémentaires	
Fournisseurs de services (liste)	
Logement	
Installations culturelles	
Installations récréatives	
Principaux événements et projets	
Description détaillée de chaque secteur important	

Exemples de titres	
Fonctions (principales)	
Professions connexes	
Conditions	
Associations professionnelles	
Echelles de salaire	
Potentiel d'emploi	
Changements dans les indicateurs du marché du travail	
Nombre de postes vacants	
Population active occupée	
Industrie (description)	
Employeurs et employés par taille de l'entreprise (nombre)	
Niveaux d'emploi	
Industries (importantes)	
Associations industrielles	
Population	
Climat	
Installations éducatives	
Installations médicales	
Quotidiens	
Employeurs potentiels par profession (noms et adresses)	

Parmi les industries importantes analysées, combien en avez-vous mises à jour au cours des derniers :

1 à 6 mois : : ☐ 7 à 12 mois : ☐

> 1 an : ☐ Incertitude : ☐

Aperçu de la structure industrielle :

Existe-t-il un aperçu de la structure industrielle pour cette zone? OUI ☐ NON ☐

Composantes incluses dans l'aperçu de la structure industrielle? (Mettre un "X" où cela convient)

Titre et code de la profession	☐
Travail (nature du)	☐
Exigences de l'emploi	☐
Tendances perspectives de l'emploi	☐
Emplois par industrie	☐
Formation disponible (programmes, noms, adresses)	☐
Emplois par âge et par sexe	☐
Indicateurs de la profession	☐
Indicateurs de l'industrie	☐
Prestataires d'AE	☐
Titre et code de l'industrie	☐
Description générale des industries	☐
Employeurs (importants)	☐
Professions (importantes)	☐
Professions (principales)	☐
Références supplémentaires	☐
Fournisseurs de services (liste)	☐
Logement	☐
Installations culturelles	☐
Installations récréatives	☐
Principaux événements et projets	☐
Description détaillée de chaque secteur important	☐

Exemples de titres	☐
Fonctions (principales)	☐
Professions connexes	☐
Conditions	☐
Associations professionnelles	☐
Échelles de salaire	☐
Potentiel d'emplois	☐
Changements dans les indicateurs du marché du travail	☐
Nombre de postes vacants	☐
Population active occupée	☐
Industrie (description)	☐
Employeurs et employés par taille de l'entreprise (nombre)	☐
Niveaux d'emploi	☐
Industries (importantes)	☐
Associations industrielles	☐
Population	☐
Climat	☐
Installations éducatives	☐
Installations médicales	☐
Quotidiens	☐
Employeurs potentiels par profession (noms et adresses)	☐

Quand l'aperçu de la structure industrielle a-t-il été produit la dernière fois? Au cours des derniers :

1 à 6 mois : ☐ 7 à 12 mois : ☐
> 1 an : ☐ Incertitude : ☐

Information sur les collectivités :

Nombre de produits d'information sur les collectivités disponibles dans cette zone du marché du travail :

Nombre de produits d'information sur les collectivités contenant chacune des composantes suivantes :

Titre et code de la profession	
Travail (nature du)	
Exigences de l'emploi	
Tendances perspectives de l'emploi	
Emplois par industrie	
Formation disponible (programmes, noms, adresses)	
Emplois par âge et par sexe	
Indicateurs de la profession	
Indicateurs de l'industrie	
Prestataires d'AE	
Titre et code de l'industrie	
Description générale des industries	
Employeurs (importants)	
Professions (importantes)	
Professions (principales)	
Références supplémentaires	
Fournisseurs de services (liste)	
Logement	
Installations culturelles	
Installations récréatives	
Principaux événements et projets	
Description détaillée de chaque secteur important	

Exemples de titres	
Fonctions (principales)	
Professions connexes	
Conditions	
Associations professionnelles	
Échelles de salaire	
Potentiel d'emploi	
Changements dans les indicateurs du marché du travail	
Nombre de postes vacants	
Population active occupée	
Industrie (description)	
Employeurs et employés par taille de l'entreprise (nombre)	
Niveaux d'emploi	
Industries (importantes)	
Associations industrielles	
Population	
Climat	
Installations éducatives	
Installations médicales	
Quotidiens	
Employeurs potentiels par profession (noms et adresses)	

Combien de produits d'information sur les collectivités avez-vous mis à jour au cours des derniers :

1 à 6 mois :		7 à 12 mois :	
> 1 an :		Incertitude :	

Examen du marché du travail :

Fréquence de production du Bulletin sur le marché du travail pour votre zone? (Jamais, annuel, semestriel, trimestriel, bimestriel, mensuel ou hebdomadaire) :

Composantes incluses dans le Bulletin sur le marché du travail pour votre zone? Mettre un "X" où cela convient)

Titre et code de la profession	☐	Exemples de titres	☐
Travail (nature du)	☐	Fonctions (principales)	☐
Exigences de l'emploi	☐	Professions connexes	☐
Tendances/perspectives de l'emploi	☐	Conditions	☐
Emplois par industrie	☐	Associations professionnelles	☐
Formation disponible (programmes, noms, adresses)	☐	Échelles de salaire	☐
Emplois par âge et par sexe	☐	Potentiel d'emploi	☐
Indicateurs de la profession	☐	Changements dans les indicateurs du marché du travail	☐
Indicateurs de l'industrie	☐	Nombre de postes vacants	☐
Prestataires d'AE	☐	Population active occupée	☐
Titre et code de l'industrie	☐	Industrie (description)	☐
Description générale des industries	☐	Employeurs et employés par taille de l'entreprise (nombre)	☐
Employeurs (importants)	☐	Niveaux d'emploi	☐
Professions (importantes)	☐	Industries (importantes)	☐
Professions (principales)	☐	Associations industrielles	☐
Références supplémentaires	☐	Population	☐
Fournisseurs de services (liste)	☐	Climat	☐
Logement	☐	Installations éducatives	☐
Installations culturelles	☐	Installations médicales	☐
Installations récréatives	☐	Quotidiens	☐
Principaux événements et projets	☐	Employeurs potentiels par profession (noms et adresses)	☐
Description détaillée de chaque secteur important	☐		

Employeurs potentiels par profession :

Tenez-vous à jour une liste d'employeurs potentiels par profession? OUI ☐ NON ☐

Combien y a-t-il d'employeurs sur cette liste?

Quel est le pourcentage d'employeurs de la zone du marché du travail représentés sur cette liste? __ %

Combien y a-t-il de professions représentées sur cette liste?

Composantes incluses dans la liste des employeurs potentiels par profession : (Mettre un "X" où cela convient)

Titre et code de la profession	☐	Exemples de titres	☐
Travail (nature du)	☐	Fonctions (principales)	☐
Exigences de l'emploi	☐	Professions connexes	☐
Tendances perspectives de l'emploi	☐	Conditions	☐
Emplois par industrie	☐	Associations professionnelles	☐
Formation disponible (programmes, noms, adresses)	☐	Échelles de salaire	☐
Emplois par âge et par sexe	☐	Potentiel d'emploi	☐
Indicateurs de la profession	☐	Changements dans les indicateurs du marché du travail	☐
Indicateurs de l'industrie	☐	Nombre de postes vacants	☐
Prestataires d'AE	☐	Population active occupée	☐
Titre et code de l'industrie	☐	Industrie (description)	☐
Description générale des industries	☐	Employeurs et employés par taille de l'entreprise (nombre)	☐
Employeurs (importants)	☐	Niveaux d'emploi	☐
Professions (importantes)	☐	Industries (importantes)	☐
Professions (principales)	☐	Associations industrielles	☐
Références supplémentaires	☐	Population	☐
Fournisseurs de services (liste)	☐	Climat	☐
Logement	☐	Installations éducatives	☐
Installations culturelles	☐	Installations médicales	☐
Installations récréatives	☐	Quotidiens	☐
Principaux événements et projets	☐	Employeurs potentiels par profession (noms et adresses)	☐
Description détaillée de chaque secteur important	☐		

Quand la liste des employeurs potentiels a-t-elle été mise à jour la dernière fois? Au cours des derniers :

1 à 6 mois : ☐ 7 à 12 mois : ☐
> 1 an : ☐ Incertitude : ☐

Formation disponible par profession

Nombre de professions pour lesquelles cette liste est produite dans votre zone? :

Composantes incluses dans la liste de formation : (Mettre un "X" où cela convient)

Titre et code de la profession	☐	Exemples de titres	☐
Travail (nature du)	☐	Fonctions (principales)	☐
Exigences de l'emploi	☐	Professions connexes	☐
Tendances perspectives de l'emploi	☐	Conditions	☐
Emplois par industrie	☐	Associations professionnelles	☐
Formation disponible (programmes, noms, adresses)	☐	Échelles de salaire	☐
Emplois par âge et par sexe	☐	Potentiel d'emploi	☐
Indicateurs de la profession	☐	Changements dans les indicateurs du marché du travail	☐
Indicateurs de l'industrie	☐	Nombre de postes vacants	☐
Prestataires de l'AE	☐	Population active occupée	☐
Titre et code de l'industrie	☐	Industrie (description)	☐
Description générale des industries	☐	Employeurs et employés par taille de l'entreprise (nombre)	☐
Employeurs (importants)	☐	Niveaux d'emploi	☐
Professions (importantes)	☐	Industries (importantes)	☐
Professions (principales)	☐	Associations industrielles	☐
Références supplémentaires	☐	Population	☐
Fournisseurs de services (liste)	☐	Climat	☐
Logement	☐	Installations éducatives	☐
Installations culturelles	☐	Installations médicales	☐
Installations récréatives	☐	Quotidiens	☐
Principaux événements et projets	☐	Employeurs potentiels par profession (noms et adresses)	☐
Description détaillée de chaque secteur important	☐		

Quand la liste de formation disponible par profession a-t-elle été produite la dernière fois? Au cours des derniers :

1 à 6 mois : ☐ 7 à 12 mois : ☐
> 1 an : ☐ Incertitude : ☐

Salaires par profession

Nombre de professions faisant partie de cette liste dans votre zone :

Cette information est-elle produite au niveau de la CNP à 4 chiffres? OUI ☐ NON ☐

Cette information est-elle produite au niveau du titre précis de l'emploi? OUI ☐ NON ☐

Nombre de salaires par profession contenant les composantes suivantes :

Titre et code de la profession	
Travail (nature du)	
Exigences de l'emploi	
Tendances perspectives de l'emploi	
Emplois par industrie	
Formation disponible (programmes, noms, adresses)	
Emplois par âge et sexe	
Indicateurs de la profession	
Indicateurs de l'industrie	
Prestataires d'AE	
Titre et code de l'industrie	
Description générale des industries	
Employeurs (importants)	
Professions (importantes)	
Professions (principales)	
Références supplémentaires	
Fournisseurs de services (liste)	
Logement	
Installations culturelles	
Installations récréatives	
Principaux événements et projets	
Description détaillée de chaque secteur important	

Exemples de titres	
Fonctions (principales)	
Professions connexes	
Conditions	
Associations professionnelles	
Échelles de salaire	
Potentiel d'emploi	
Changements dans les indicateurs du marché du travail	
Nombre de postes vacants	
Population active occupée	
Industrie (description)	
Employeurs et employés par taille de l'entreprise (nombre)	
Niveaux d'emploi	
Industries (importantes)	
Associations industrielles	
Population	
Climat	
Installations éducatives	
Installations médicales	
Quotidiens	
Employeurs potentiels par profession (noms et adresses)	

Combien des salaires par profession avez-vous mis à jour au cours des derniers :

1 à 6 mois :		7 à 12 mois :	
> 1 an :		Incertitude :	

Nouvelle-éclair

Combien y a-t-il eu d'événements importants pour votre zone du marché du travail au cours de la dernière année?

Nouvelle-éclair est-il produit dans votre zone? OUI ☐ NON ☐

Combien en avez-vous publiés l'année dernière? :

Composantes incluses dans Nouvelle-éclair : (Mettre un "X" où cela convient)

Titre et code de la profession	☐	Exemples de titres	☐
Travail (nature du)	☐	Fonctions (principales)	☐
Exigences de l'emploi	☐	Professions connexes	☐
Tendances/perspectives de l'emploi	☐	Conditions	☐
Emplois par industrie	☐	Associations professionnelles	☐
Formation disponible (programmes, noms, adresses)	☐	Echelles de salaire	☐
Emplois par âge et par sexe	☐	Potentiel d'emploi	☐
Indicateurs de la profession	☐	Changements dans les indicateurs du marché du travail	☐
Indicateurs de l'industrie	☐	Nombre de postes vacants	☐
Prestataires d'AE	☐	Population active occupée	☐
Titre et code de l'industrie	☐	Industrie (description)	☐
Description générale des industries	☐	Employeurs et employés par taille de l'entreprise (nombre)	☐
Employeurs (importants)	☐	Niveaux d'emploi	☐
Professions (importantes)	☐	Industries (importantes)	☐
Professions (principales)	☐	Associations industrielles	☐
Références supplémentaires	☐	Population	☐
Fournisseurs de services (liste)	☐	Climat	☐
Logement	☐	Installations éducatives	☐
Installations culturelles	☐	Installations médicales	☐
Installations récréatives	☐	Quotidiens	☐
Principaux événements et projets	☐	Employeurs potentiels par profession (noms et adresses)	☐
Description détaillée de chaque secteur important	☐		

Section deux

Sondage IMT Phase 1(b)
National

Nombre de sondages remplis :

CB	YK	AB	TNO	SK	MB	ON	QC	NB	IPE	NL	TN	Total
13	1	4	0	11	5	28	25	5	1	1	0	94

Profil des professions :

	Fourchette							
	0	01-10	11-50	51-100	101-250	251-500	501-600	601-9999
Nombre total de profils des professions disponibles dans cette région	19	6	24	14	10	1	20	0
Nombre de professions importantes identifiées	15	3	26	27	21	1	1	0
Nombre de professions importantes analysées (c.-à-d. le volet tendances/perpectives a été rempli)	21	7	24	19	14	8	1	0

Nombre de profils des professions importantes produits dans la région contenant les éléments :

Fourchette	Titre et code des professions	Exemples de titres	Travail (nature du)	Fonctions (principales)	Exigences de l'emploi	Professions connexes	Tendances/perspectives de l'emploi	Conditions	Emplois par industrie	Associations professionnelles	Formation disponible (programmes)	Échelles de salaire	Emplois par âge et par sexe	Potentiel d'emploi	Indicateurs de la profession
0	20	24	21	22	20	24	21	23	32	37	34	25	28	34	35
01-10	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	6	6	7	5	5
11-50	21	21	21	21	21	21	25	25	17	23	21	23	21	18	21
51-100	19	17	19	18	19	16	19	19	15	8	11	13	15	16	19
101-250	12	10	11	10	12	10	11	12	10	7	9	17	8	9	11
251-500	1	1	1	1	1	1	8	7	1	12	1	8	1	8	1
501-600	14	14	14	15	14	15	3	1	13	0	12	2	14	4	2
601-9999	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Fourchette	Changements dans les indicateurs du marché du travail	Indicateurs de l'industrie	Nombre de postes vacants	Prestataires d'a-e	Population active occupée	Titre et code de l'industrie	Industrie (description)	Description générale des industries	Employeurs et employés par taille de l'entreprise (nombre)	Employeurs importants	Niveaux d'emploi	Professions importantes	Industries importantes	Professions principales	Associations industrielles	Références supplémentaires	Population	Fournisseurs de services (liste)	Climat	Logement	Installations éducatives	Installations culturelles	Installations médicales	Installations récréatives	Quotidien	Principaux événements et projets	Employeurs potentiels par profession (noms et adresses)
0	87	90	78	69	78	92	93	91	93	88	90	85	90	91	92	92	92	94	94	94	91	94	94	94	93	90	82
01-10	3	0	1	2	2	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1
11-50	2	2	4	3	5	1	1	1	1	2	2	5	1	1	2	0	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	7
51-100	2	2	8	7	5	0	1	1	0	2	1	3	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2
101-250	0	0	2	3	3	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0
251-500	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
501-600	0	0	1	3	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
601-9999	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Combien parmi les professions importantes analysées avez-vous mises à jour au cours des derniers :

Fourchette	Analyse 1 à 6 mois	Analyse 7 à 12 mois	Analyse > 1 an	Analyse pas sûre
0	63	67	77	88
01-10	2	6	1	1
11-50	13	13	9	3
51-100	7	2	4	2
101-250	6	4	3	0
251-500	3	1	0	0
501-600	0	1	0	0
601-9999	0	0	0	0

Résumé par profession :

Y a-t-il un résumé par profession disponible pour cette zone?

Oui	Non
63	31

Éléments inclus dans le résumé par profession

	Titre et code de la profession	Exemples de titres	Travail nature du	Fonctions (principales)	Exigences de l'emploi	Professions connexes	**Tendances/perspectives de l'emploi**	**Conditions**	Emplois par industrie	Associations professionnelles	Formation disponible (programmes)	**Échelles de salaire**	Emplois par âge et par sexe	**Potentiel d'emploi**	**Indicateurs de la profession**	Changements dans les indicateurs du marché du travail	Indicateurs de l'industrie	**Nombre de postes vacants**	**Prestataires d'a.-e.**	**Population active occupée**	Titre et code de l'industrie	Industrie (description)
Nombre :	63	8	11	8	13	2	58	52	4	4	1	50	2	53	51	5	2	43	54	57	2	1

	Description générale des industries	Employeurs et employés par taille de l'entreprise (nombre)	Employeurs (importants)	Niveaux d'emploi	Professions (importantes)	Industries (importantes)	Professions (principales)	Associations industrielles	Références supplémentaires	Population	Fournisseurs de services (liste)	Climat	Logement	Installations éducatives	Installations culturelles	Installations médicales	Installations récréatives	Quotidiens	Principaux événements et projets	Employeurs potentiels par profession (noms et adresses)	Description détaillée de chaque secteur important
Nombre :	1	3	1	5	7	2	4	2	1	1	1	1	1	3	2	1	1	2	1	4	2

Quand le résumé par profession a-t-il été produit pour la dernière fois?

	Dernière production - 1 à 6 mois	Dernière production - 7 à 12 mois	Dernière production - 1 an	Dernière production - incertain
Nombre :	39	11	12	6

Profil des industries :

	Fourchette							
	0	01-10	11-50	51-100	101-250	251-500	501-600	601-9999
Nombre d'industries importantes identifiées dans cette zone du marché du travail.	52	20	17	1	2	1	0	1
Nombre d'industries importantes analysées.	62	17	14	0	0	1	0	0

Nombre de profils des industries contenant les éléments suivants :

Fourchette	Titre et code de la profession	Exemples de titres	Travail (nature du)	Fonctions (principales)	Exigences de l'emploi	Professions connexes	Tendances/perspectives de l'emploi	Conditions	Emplois par industrie	Associations professionnelles	Formation disponible (programmes)	Échelles de salaire	Emplois par âge et par sexe	Potentiel d'emploi	Indicateurs de la profession	Changements dans les indicateurs du marché du travail	Indicateurs de l'industrie	Nombre de postes vacants	Prestataires d'aide	Population active occupée	Titre et code de l'industrie	Industrie (description)
0	89	90	90	90	87	91	63	89	84	90	91	90	91	91	90	88	89	94	91	92	64	72
01-10	5	3	4	3	7	3	16	4	5	3	3	3	3	2	4	4	3	0	3	1	17	14
11-50	0	1	0	1	0	0	14	1	4	0	0	0	0	1	0	2	2	0	0	1	11	7
51-100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
101-250	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
251-500	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
501-600	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
601-9999	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Fourchette	Description générale des industries	Employeurs et employés par taille de l'entreprise (nombre)	Employeurs (importants)	Niveaux d'emploi	Professions (importantes)	Industries (importantes)	Professions (principales)	Associations industrielles	Références supplémentaires	Population	Fournisseurs de services (liste)	Cimat	Logement	Installations éducatives	Installations culturelles	Installations médicales	Installations récréatives	Quotidiens	Principaux événements et projets	Employeurs potentiels par profession (noms et adresses)	Description détaillée de chaque secteur important
0	88	79	77	79	87	90	76	74	73	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	91
01-10	5	11	13	8	6	2	11	5	16	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3
11-50	1	2	3	6	1	2	6	5	5	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
51-100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
101-250	0	0	0	0	0	0	1	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
251-500	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
501-600	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
601-9999	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Aperçu de la structure industrielle.

Un aperçu de la structure industrielle est-il disponible pour cette zone?

Oui	Non
45	49

Éléments inclus dans l'aperçu de la structure industrielle :

	Titre et code de la profession	Exemples de titres	Travail (nature du)	Fonctions (principales)	Exigences de l'emploi	Professions connexes	Tendances/perspectives de l'emploi	Conditions	Emplois par industrie	Associations professionnelles	Formation disponible (programmes)	Échelles de salaire	Emplois par âge et par sexe	Potentiel d'emploi	Indicateurs de la profession	Changements dans les indicateurs du marché du travail	Indicateurs de l'industrie	Nombre de postes vacants	Prestataires de service	Population active occupée	Titre et code de l'industrie	Industrie (description)
Nombre :	2	2	2	1	3	1	6	3	6	2	1	2	2	3	1	2	2	0	4	4	5	6

	Description générale des industries	Employeurs et employés par taille de l'entreprise (nombre)	Employeurs (importants)	Niveaux d'emploi	Professions (importantes)	**Industries (importantes)**	Professions (principales)	Associations industrielles	Références supplémentaires	Population	Fournisseurs de services (liste)	Climat	Logement	Installations éducatives	Installations culturelles	Installations médicales	Installations récréatives	Quotidiens	Principaux événements et projets	Employeurs potentiels par profession (noms et adresses)	**Description détaillée de chaque secteur important**
Nombre :	37	8	5	4	3	36	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	3	2	26

Quand l'aperçu de la structure industrielle a-t-il été produit pour la dernière fois?

	Dernière production - 1 à 6 mois	Dernière production - 7 à 12 mois	Dernière production > 1 an	Dernière production - incertain
Nombre :	26	9	8	2

Indormation sur la collectivité :

	Fourchette							
	0	01-10	11-50	51-100	101-250	251-500	501-600	601-9999
Nombre de produits d'information sur la collectivité disponibles pour cette zone du marché du travail?	33	42	15	4	0	0	0	0

Nombre de produits d'information sur la collectivité contenant chacun des éléments suivants :

Fourchette	Titre et code de la profession	Exemples de titres	Travail (nature du)	Fonctions (principales)	Exigences de l'emploi	Professions connexes	Tendances perspectives de l'emploi	Conditions	Emplois par industrie	Associations professionnelles	Formation disponible (programmes)	Échelle de salaire	Emplois par âge et par sexe	Potentiel d'emploi	Indicateurs de la profession	Changements dans les indicateurs du marché du travail	Indicateurs de l'industrie	Nombre de postes vacants	Prestataires d'a-se	Population active occupée	Titre et code de l'industrie	Industrie (description)
0	90	92	90	92	91	92	83	90	79	91	89	84	89	86	88	84	90	89	69	79	88	85
01-10	3	1	3	1	2	1	10	3	14	2	4	2	12	7	6	10	4	5	14	14	6	9
11-50	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	0	1	2	1	0	0	0	0	7	1	0	0
51-100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0
101-250	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
251-500	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
501-600	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
601-9999	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Fourchette	Description générale des industries	Employeurs et emplois par taille de l'entreprise (nombre)	Employeurs importants	Niveaux d'emploi	Professions importantes	Industries importantes	Professions principales	Associations industrielles	Références supplémentaires	Population	Fournisseurs de services (liste)	Climat	Logement	Installations éducatives	Installations culturelles	Installations médicales	Installations récréatives	Quotidiens	Principaux événements et projets	Employeurs potentiels par profession (noms et adresses	Description détaillée de chaque secteur important
0	83	68	75	85	84	78	89	93	91	33	65	71	70	62	77	75	79	72	67	90	4	87
01-10	11	15	15	7	10	13	8	1	3	4	22	19	19	27	13	14	12	21	22	4	2	7
11-50	3	8	4	2	1	3	1	1	1	18	7	4	5	5	4	5	3	1	4	1	1	1
51-100	1	3	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
101-250	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
251-500	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
501-600	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
601-9999	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Combien parmi les produits d'information sur la collectivité avez-vous mis à jour au cours des derniers?

Fourchette	1 a 6 mois	7 a 12 mois	> 1 an	Pas sûre
0	89	78	74	91
01-10	23	14	17	2
11-50	9	2	3	1
51-100	3	0	0	0
101-250	0	0	0	0
251-500	0	0	0	0
501-600	0	0	0	0
601-9999	0	0	0	0

Bulletin sur le marché du travail :

Fréquence de production dans votre zone?

pas produit :	17
annuel :	3
semestriel :	1
trimestriel :	33
bimestriel :	3
mensuel :	37
hebdomadaire :	0

Éléments inclus dans le Bulletin sur le marché du travail pour votre zone :

	Titre et code de la profession	Exemples de titres	Travail (nature du)	Fonctions (principales)	Exigences de l'emploi	Professions connexes	**Tendances/perspectives de l'emploi**	Conditions	Emplois par industrie	Associations professionnelles	Formation disponible (programmes)	Échelle de salaire	Emplois par âge et par sexe	Potentiel d'emploi	Indicateurs de la profession	**Changements dans les indicateurs du marché du travail**	Indicateurs de l'industrie	Nombre de postes vacants	Prestataires d'aide	Population active occupée	Titre et code de l'industrie	Industrie (description)
Nombre :	4	1	6	1	2	0	65	2	9	2	7	4	2	10	10	68	15	12	24	22	5	3

	Description générale des industries	Employeurs et employés par taille de l'entreprise (nombre)	Employeurs (importants)	Niveaux d'emploi	Professions (importantes)	Industries (importantes)	Professions (principales)	Associations industrielles	Références supplémentaires	Population	Fournisseurs de services (liste)	Climat	Logement	Installations éducatives	Installations culturelles	Installations médicales	Installations récréatives	Quotidiens	**Principaux événements et projets**	Employeurs potentiels par profession (noms et adresses)	Description détaillée de chaque secteur important
Nombre :	9	2	8	13	6	10	4	1	8	7	1	1	6	2	3	1	3	13	73	2	3

Employeurs potentiels par profession :

Tenez-vous à jour une liste d'employeurs potentiels par profession?

Oui	Non
49	41

Combien d'employeurs figurent sur la liste?

0	47
1-50	1
51-100	0
101-500	6
501-1000	1
1001-5000	21
5001-10000	12
10001-99999	6

Quel pourcentage d'employeurs sur le marché du travail sont représentés sur la liste?

0%	68
1%-10%	7
11%-20%	1
21%-40%	2
41%-60%	2
61%-80%	8
81%-90%	3
91%-100%	3

Combien de professions sont représentées sur cette liste?

0
1-50
51-100
101-500
501-1000
1001-5000
5001-10000
10001-99999

Éléments inclus dans la liste des employeurs potentiels par profession :

	Titre et code de la profession	Exemples de titres	Travail (nature du)	Fonctions (principales)	Exigences de l'emploi	Professions connexes	Tendances perspectives de l'emploi	Conditions	Emplois par industrie	Associations professionnelles	Formation disponible (programmes)	Échelle de salaire	Emplois par âge et par sexe	Potentiel d'emploi	Indicateurs de la profession	Changements dans les indicateurs du marché du travail	Indicateurs de l'industrie	Nombre de postes vacants	Prestataires d'aide	Population active occupée	Titre et code de l'industrie	Industrie (description)
Nombre :	40	2	4	1	3	3	3	3	3	1	1	3	1	2	3	3	2	1	1	1	6	2

Nombre :	1	Description générale des industries
	3	Employeurs et employés par taille de l'entreprise (nombre)
	4	Employeurs (importants)
	3	Niveaux d'emploi
	5	Professions (importantes)
	2	Industries (importantes)
	4	Professions (principales)
	3	Associations industrielles
	0	Références supplémentaires
	0	Population
	0	Fournisseurs de services (liste)
	0	Climat
	0	Logement
	1	Installations éducatives
	0	Installations culturelles
	0	Installations médicales
	0	Installations récréatives
	0	Quotidiens
	1	Principaux événements et projets
	47	**Employeurs potentiels par profession (noms et adresses)**
	0	Description détaillée de chaque secteur important

Nombre :	35	Dernière mise à jour 1 à 6 mois
	9	Dernière mise à jour 7 à 12 mois
	4	Dernière mise à jour > 1 an
	4	Dernière mise à jour pas sûre

Formation disponible par profession :

Nombre de professions pour lesquelles cette liste est produite dans votre zone?

0	52
1-10	2
11-50	11
51-99	8
100-249	8
250-500	1
501-600	12
601-9999	0

Éléments inclus dans la liste de formation :

	Titre et code de la profession	Exemples de titres	Travail et tâches	Fonctions principales	Exigences de l'emploi	Professions connexes	Tendances perspectives de l'emploi	Conditions	Emplois par industrie	Associations professionnelles	Formation disponible (programmes)	Échelle de salaire	Emplois par âge et par sexe	Potentiel d'emploi	Indicateurs de la profession	Changements dans les indicateurs du marché du travail	Indicateurs de l'industrie	Nombre de postes vacants	Prestataires d'aide	Population active occupée	Titre et code de l'industrie	Industrie (description)
Nombre	43	1	1	0	1	0	1	0	1	0	47	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	Description générale des industries	Employeurs et employés par taille de l'entreprise (nombre)	Employeurs (importants)	Niveaux d'emploi	Professions (importantes)	Industries (importantes)	Professions (principales)	Associations industrielles	Références supplémentaires	Population	Fournisseurs de services (liste)	Climat	Logement	Installations éducatives	Installations culturelles	Installations médicales	Installations récréatives	Quotidiens	Principaux événements et projets	Employeurs potentiels par profession (noms et adresses)	Description détaillée de chaque secteur important
Nombre :	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Quand la liste de la formation disponible par profession a-t-elle été produite pour la dernière fois?

	Dernière production 1 à 6 mois	Dernière production 7 à 12 mois	Dernière production > 1 an	Dernière production pas sûre
Nombre :	16	11	17	4

Salaires par profession :

Nombre de professions incluses dans cette liste dans votre zone?

0	20
01-10	0
11-50	5
51-100	11
101-250	23
251-500	25
501-600	10
601-9999	0

Cette information est-elle produite au niveau à 4 chiffres de la CNP?

Oui	Non
76	2

Cette information est-elle produite au niveau des emplois précis?

Oui	Non
34	39

Nombre de salaires par profession contenant les éléments suivants :

Fourchette	Titre et code de la profession	Exemples de titres	Travail auprès du	Facteurs principaux	Exigences de l'emploi	Professions connexes	Tendances perspectives de l'emploi	Conditions	Emplois par industrie	Associations professionnelles	Formation disponible (programmes)	**Échelles de salaire**	Emplois par âge et par sexe	Potentiel d'emploi	Indicateurs de la profession	Changements technologiques et autres indicateurs du marché du travail	Indicateurs de l'industrie	Nombre de postes vacants	Postulants et	Population active occupée	Titre et code de l'industrie	Industrie description
0	23	91	89	90	90	91	91	87	93	94	93	92	92	92	92	91	93	91	91	82	94	94
01-10	7	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11-50	8	0	2	0	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
51-100	23	1	1	1	2	1	2	3	1	1	1	23	1	2	2	2	1	2	3	12	1	1
101-250	24	2	2	3	1	1	2	2	1	1	1	25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
251-500	24	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
501-600	9	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
601-9999	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Fourchette	Description générale des industries	Employeurs et employés par taille de l'entreprise (nombre)	Employeurs importants	Niveaux d'emploi	Professions importantes	Industries importantes	Professions principales	Associations industrielles	Références supplémentaires	Population	Fournisseurs de services clés	Climat	Loyer moyen	Installations éducatives	Installations culturelles	Installations médicales	Installations récréatives	Quartiers	Principaux avantages et points	Employeurs potentiels par profession (noms et adresses	Description détaillée de chaque secteur important
0	94	94	94	94	92	94	93	94	94	94	94	94	94	93	94	94	94	93	94	94	94
01-10	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11-50	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
51-100	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
101-250	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
251-500	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
501-600	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
601-9999	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Fourchette	Dernière production 1 à 6 mois	Dernière production 7 à 12 mois	Dernière production > 1 an	Dernière production pas sûre
0	57	71	82	92
01-10	1	0	0	0
11-50	6	1	1	0
51-100	5	5	3	1
101-250	10	12	2	0
251-500	11	4	3	0
501-600	3	1	3	1
601-9999	1	0	0	0

Nouvelle-éclair :

Combien d'événements importants pour votre marché du travail se sont produits au cours de la dernière année?

0	62
1-50	20
51-100	5
101-500	6
501-1,000	0
1,001-5,000	0
5,001-10,000	1
10,001-99,999	0

La Nouvelle-éclair est-elle produite dans votre zone?

Oui	Non
37	57

Combien en avez-vous produites au cours de la dernière année?

0	63
1-10	23
11-20	8
21-40	0
41-60	0
61-80	0
81-90	0
91-100	0

Éléments inclus dans la Nouvelle-Écosse :

Nombre :		
	0	Description générale des industries
	2	Employeurs et employés par taille de l'entreprise
	5	Employeurs (importants)
	5	Niveaux d'emploi
	3	Professions (importantes)
	1	Industries (importantes)
	4	Professions (principales)
	2	Associations industrielles)
	3	Références supplémentaires
	3	Population
	1	Fournisseurs de services (liste)
	1	Final
	2	Logement
	0	Installations éducatives
	0	Installations culturelles
	0	Installations médicales
	0	Installations récréatives
	3	Questions
	6	Principaux événements et projets
	3	Employeurs potentiels par profession (noms et adresses)
	1	Description détaillée de chaque secteur important

Nombre :		
	2	Titre et code de la profession
	1	Exemple de titres
	7	Nature du travail
	3	Fonctions principales
	9	Exigences de l'emploi
	1	professions connexes
	12	Tendances - perspectives de l'emploi
	3	Questions
	7	Emploi par industrie
	3	Associations professionnelles
	4	Formation disponible (programmes)
	5	Échelles de salaire
	3	Emploi par âge et par sexe
	3	Potentiel d'emploi
	3	Indicateurs de la profession
	8	Changements dans les indicateurs du marché du travail
	5	Indicateurs de l'industrie
	1	Nombre de postes vacants
	1	Postulants d'a.-e.
	3	Population active employée
	3	Titre et code de l'industrie
	4	Industrie (description)

Section trois

Produits communs nationaux

Pourcentage d'AMT (sondages remplis) mentionnant la production de produits

	C.-Britannique	Yukon	Alberta	T.-N.-O.	Saskatchewan	Manitoba	Ontario	Québec	N.-Brunswick	N.-Écosse	Î.-P.-É.	Terre-Neuve
essions	77	100	75	0	100	80	86	64	80	100	100	0
rofession	85	0	50	0	91	80	71	48	40	100	100	0
stries lysées)	38	100	50	0	73	40	36	4	40	0	100	0
tructure	54	100	50	0	100	20	39	40	20	0	100	0
r la collectivité	100	0	100	0	100	60	57	36	100	0	0	0
narché du	62	100	100	0	91	80	86	80	80	100	100	0
otentiels par	38	0	50	0	91	40	43	44	100	100	100	0
onible par	15	100	25	0	100	0	29	60	40	100	100	0
ofession	69	100	75	0	100	60	93	64	80	0	100	0
-	54	100	100	0	0	20	39	40	20	100	100	0

Produits communs nationaux

Nombre d'AMT (sondages remplis) mentionnant la production de produits

	C.-Britannique	Yukon	Alberta	T.-N.-O.	Saskatchewan	Manitoba	Ontario	Québec	N.-Brunswick	N.-Écosse	Î.-P.-É.	Terre-Neuve
essions	10	1	3	0	11	4	24	16	4	1	1	0
rofession	11	0	2	0	10	4	20	12	2	1	1	0
stries lysées)	5	1	2	0	8	2	10	1	2	0	1	0
tructure	7	1	2	0	11	1	11	10	1	0	1	0
r la collectivité	13	0	4	0	11	3	16	9	5	0	0	0
narché du	8	1	4	0	10	4	24	20	4	1	1	0
otentiels par	5	0	2	0	10	2	12	11	5	1	1	0
onible par	2	1	1	0	11	0	8	15	2	1	1	0
ofession	9	1	3	0	11	3	26	16	4	0	1	0
-	7	1	4	0	0	1	11	10	1	1	1	0

Section quatre

Produits communs nationaux - Profil des professions
Disponibilité des principaux éléments

	C.-Britannique	*Yukon*	*Alberta*	*T.-N.-O.*	*Saskatchewan*	*Manitoba*	*Ontario*	*Québec*	*N.-Brunswick*	*N.-Écosse*	*Î.-P.-É.*	*Terre-Neuve*
Titre et code de la profession	Modéré	Élevé	Modéré	Nd.	Élevé	Modéré	Élevé	Modéré	Modéré	Élevé	Élevé	Nd.
Exemples de titres	Modéré	Élevé	Modéré	Nd.	Élevé	Modéré	Modéré	Modéré	Modéré	Élevé	Élevé	Nd.
Travail (nature du)	Modéré	Élevé	Modéré	Nd.	Élevé	Modéré	Élevé	Modéré	Modéré	Élevé	Élevé	Nd.
Fonctions (principales)	Modéré	Élevé	Modéré	Nd.	Élevé	Modéré	Élevé	Modéré	Modéré	Élevé	Élevé	Nd.
Exigences de l'emploi	Modéré	Élevé	Modéré	Nd.	Élevé	Modéré	Élevé	Modéré	Modéré	Élevé	Élevé	Nd.
Professions connexes	Modéré	Élevé	Modéré	Nd.	Élevé	Modéré	Élevé	Modéré	Modéré	Élevé	Élevé	Nd.
Tendances/perspectives de l'emploi	Modéré	Élevé	Modéré	Nd.	Élevé	Modéré	Élevé	Modéré	Modéré	Élevé	Élevé	Nd.
Conditions	Modéré	Élevé	Modéré	Nd.	Élevé	Modéré	Élevé	Modéré	Modéré	Élevé	Élevé	Nd.
Emplois par industrie	Faible	Élevé	Faible	Nd.	Élevé	Modéré	Modéré	Modéré	Faible	Élevé	Élevé	Nd.
Associations professionnelles	Faible	Faible	Modéré	Nd.	Élevé	Modéré	Modéré	Faible	Faible	Faible	Modéré	Nd.
Formation disponible (programmes)	Modéré	Élevé	Modéré	Nd.	Élevé	Modéré	Modéré	Modéré	Faible	Faible	Élevé	Nd.
Échelles de salaire	Modéré	Élevé	Modéré	Nd.	Élevé	Modéré	Modéré	Modéré	Faible	Élevé	Élevé	Nd.
Emploi par âge et par sexe	Faible	Élevé	Faible	Nd.	Élevé	Modéré	Modéré	Modéré	Modéré	Élevé	Faible	Nd.
Potentiel d'emploi	Faible	Élevé	Modéré	Nd.	Élevé	Modéré	Modéré	Modéré	Faible	Élevé	Élevé	Nd.
Indicateurs de la profession	Faible	Élevé	Modéré	Nd.	Modéré	Modéré	Modéré	Modéré	Faible	Modéré	Élevé	Nd.

Nota : Le rapport comprend 19 ZMT qui mentionnaient que le produit n'était pas produit
Calculs fondés sur le % des professions analysées déclarées comme contenant l'élément

Produits communs nationaux - Résumé par profession
Disponibilité des principaux éléments

	C.-Britannique	Yukon	Alberta	T.-N.-O.	Saskatchewan	Manitoba	Ontario	Québec	N.-Brunswick	N.-Écosse	Î.-P.-É.	Terre-Neuve
Titre et code de la profession	Élevé	Faible	Modéré	N.d.	Élevé	Élevé	Élevé	Modéré	Modéré	Élevé	Élevé	N.d.
Tendances/perspectives de l'emploi	Élevé	Faible	Faible	N.d.	Élevé	Élevé	Modéré	Modéré	Modéré	Élevé	Élevé	N.d.
Conditions	Élevé	Faible	Faible	N.d.	Élevé	Élevé	Élevé	Modéré	Modéré	Élevé	Élevé	N.d.
Échelles de salaire	Modéré	Faible	Faible	N.d.	Élevé	Élevé	Élevé	Modéré	Modéré	Élevé	Élevé	N.d.
Potentiel d'emploi	Modéré	Faible	Faible	N.d.	Élevé	Élevé	Modéré	Modéré	Modéré	Élevé	Élevé	N.d.
Indicateurs de la profession	Modéré	Faible	Faible	N.d.	Élevé	Élevé	Modéré	Modéré	Modéré	Élevé	Élevé	N.d.
Nombre de postes vacants	Modéré	Faible	Faible	N.d.	Élevé	Élevé	Modéré	Faible	Modéré	Élevé	Élevé	N.d.
Prestataires d'a.-e.	Modéré	Faible	Faible	N.d.	Élevé	Élevé	Modéré	Modéré	Modéré	Élevé	Élevé	N.d.
Population active occupée	Modéré	Faible	Modéré	Faible	Élevé	Élevé	Élevé	Modéré	Modéré	Élevé	Élevé	Faible

Nota : Le rapport comprend 31 ZMT qui mentionnaient que le produit n'était pas produit

Produits communs nationaux - Profil des industries
Disponibilité des principaux éléments

	C.-Britannique	Yukon	Alberta	T.-N.-O.	Saskatchewan	Manitoba	Ontario	Québec	N.-Brunswick	N.-Écosse	Î.-P.-É.	Terre-Neuve
Tendances/perspectives de l'emploi	Faible	Élevé	Faible	N.d.	Modéré	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Élevé	N.d.
Titre et code de l'industrie	Faible	Élevé	Faible	N.d.	Modéré	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Élevé	N.d.
Industrie (description)	Faible	Élevé	Faible	N.d.	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Élevé	N.d.
Employeurs et employés par taille de l'entreprise (nombre)	Faible	Faible	Faible	N.d.	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Élevé	N.d.
Employeurs (importants)	Faible	Faible	Faible	N.d.	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Élevé	N.d.
Niveaux d'emploi	Faible	Élevé	Faible	N.d.	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Élevé	N.d.
Professions (principales)	Modéré	Modéré	Modéré	N.d.	Modéré	Modéré	Modéré	Modéré	Modéré	Modéré	Modéré	N.d.
Associations industrielles	Faible	Élevé	Faible	N.d.	Modéré	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Modéré	N.d.
Références supplémentaires	Faible	Élevé	Faible	N.d.	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	N.d.

Nota : Le rapport comprend 62 ZMT qui mentionnaient qu'aucune industrie n'avait été analysée

Produits communs nationaux - Aperçu de la structure industrielle
Disponibilité des principaux éléments

	C.-Britannique	*Yukon*	*Alberta*	*T.-N.-O.*	*Saskatchewan*	*Manitoba*	*Ontario*	*Québec*	*N.-Brunswick*	*N.-Écosse*	*Î.-P.-É.*	*Terre-Neuve*
Description générale des industries	Modéré	Élevé	Modéré	N.d.	Élevé	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Élevé	N.d.
Industries (importantes)	Faible	Élevé	Modéré	N.d.	Élevé	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Élevé	N.d.
Description détaillée de chaque secteur important	Faible	Élevé	Modéré	N.d.	Élevé	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Élevé	N.d.

Nota : Le rapport comprend 49 ZMT qui mentionnent que le produit n'était pas produit

Produits communs nationaux - Information sur les collectivités
Disponibilité des principaux éléments

	C.-Britannique	*Yukon*	*Alberta*	*T.-N.-O.*	*Saskatchewan*	*Manitoba*	*Ontario*	*Québec*	*N.-Brunswick*	*N.-Écosse*	*Î.-P.-É.*	*Terre-Neuve*
Population	ÉLEVÉ	FAIBLE	ÉLEVÉ	N.d.	ÉLEVÉ	MODÉRÉ	FAIBLE	FAIBLE	ÉLEVÉ	FAIBLE	N.d.	N.d.
Fournisseurs de services (liste)	MODÉRÉ	FAIBLE	ÉLEVÉ	N.d.	FAIBLE	FAIBLE	FAIBLE	FAIBLE	FAIBLE	FAIBLE	N.d.	N.d.
Climat	MODÉRÉ	FAIBLE	MODÉRÉ	N.d.	FAIBLE	FAIBLE	FAIBLE	FAIBLE	MODÉRÉ	FAIBLE	N.d.	N.d.
Logement	ÉLEVÉ	FAIBLE	MODÉRÉ	N.d.	FAIBLE	FAIBLE	FAIBLE	FAIBLE	MODÉRÉ	FAIBLE	N.d.	N.d.
Installations éducatives	MODÉRÉ	FAIBLE	MODÉRÉ	N.d.	FAIBLE	FAIBLE	FAIBLE	FAIBLE	MODÉRÉ	FAIBLE	N.d.	N.d.
Installations culturelles	FAIBLE	FAIBLE	MODÉRÉ	N.d.	FAIBLE	FAIBLE	FAIBLE	FAIBLE	MODÉRÉ	FAIBLE	N.d.	N.d.
Installations médicales	FAIBLE	FAIBLE	MODÉRÉ	N.d.	FAIBLE	FAIBLE	FAIBLE	FAIBLE	MODÉRÉ	FAIBLE	N.d.	N.d.
Installations récréatives	FAIBLE	FAIBLE	MODÉRÉ	N.d.	FAIBLE	FAIBLE	FAIBLE	FAIBLE	MODÉRÉ	FAIBLE	N.d.	N.d.
Quotidiens	FAIBLE	FAIBLE	FAIBLE	N.d.	FAIBLE	FAIBLE	FAIBLE	FAIBLE	MODÉRÉ	FAIBLE	N.d.	N.d.
Principaux événements et projets	MODÉRÉ	FAIBLE	MODÉRÉ	N.d.	FAIBLE	FAIBLE	FAIBLE	FAIBLE	MODÉRÉ	FAIBLE	N.d.	N.d.

Nota : Le rapport comprend 33 ZMT qui mentionnent que le produit n'était pas produit

Produits communs nationaux - Bulletin sur le marché du travail
Disponibilité des principaux éléments

	C.-Britannique	*Yukon*	*Alberta*	*T.-N.-O.*	*Saskatchewan*	*Manitoba*	*Ontario*	*Québec*	*N.-Brunswick*	*N.-Écosse*	*Î.-P.-É.*	*Terre-Neuve*
Tendances/perspectives de l'emploi	MODÉRÉ	ÉLEVÉ	ÉLEVÉ	N.d.	ÉLEVÉ	ÉLEVÉ	ÉLEVÉ	MODÉRÉ	MODÉRÉ	ÉLEVÉ	FAIBLE	N.d.
Changements dans les indicateurs du marché du travail	MODÉRÉ	ÉLEVÉ	ÉLEVÉ	N.d.	ÉLEVÉ	ÉLEVÉ	ÉLEVÉ	MODÉRÉ	MODÉRÉ	ÉLEVÉ	FAIBLE	N.d.
Principaux événements et projets	MODÉRÉ	FAIBLE	MODÉRÉ	N.d.	FAIBLE	FAIBLE	FAIBLE	FAIBLE	MODÉRÉ	FAIBLE	N.d.	N.d.

Nota : Le rapport comprend 17 ZMT qui mentionnaient que le produit n'était pas produit

Produits communs nationaux - Employeurs potentiels par profession
Disponibilité des principaux éléments

	C.-Britannique	*Yukon*	*Alberta*	*T.-N.-O.*	*Saskatchewan*	*Manitoba*	*Ontario*	*Québec*	*N.-Brunswick*	*N.-Écosse*	*Î.-P.-É.*	*Terre-Neuve*
Titre et code de la profession	FAIBLE	FAIBLE	FAIBLE	N.d.	ÉLEVÉ	MODÉRÉ	FAIBLE	MODÉRÉ	ÉLEVÉ	FAIBLE	FAIBLE	N.d.
Employeurs potentiels par profession (noms et adresses)	FAIBLE	FAIBLE	MODÉRÉ	N.d.	ÉLEVÉ	MODÉRÉ	MODÉRÉ	MODÉRÉ	ÉLEVÉ	ÉLEVÉ	FAIBLE	N.d.

Nota : Le rapport comprend 41 ZMT qui mentionnaient que le produit n'était pas produit

Produits communs nationaux - Formation disponible par profession
Disponibilité des principaux éléments

	C.-Britannique	*Yukon*	*Alberta*	*T.-N.-O.*	*Saskatchewan*	*Manitoba*	*Ontario*	*Québec*	*N.-Brunswick*	*N.-Écosse*	*Î.-P.-É.*	*Terre-Neuve*
Titre et code de la profession	FAIBLE	ÉLEVÉ	FAIBLE	N.d.	ÉLEVÉ	FAIBLE	FAIBLE	MODÉRÉ	MODÉRÉ	ÉLEVÉ	FAIBLE	N.d.
Formation disponible (programmes)	FAIBLE	ÉLEVÉ	FAIBLE	N.d.	ÉLEVÉ	FAIBLE	MODÉRÉ	MODÉRÉ	MODÉRÉ	ÉLEVÉ	FAIBLE	N.d.

Nota : Le rapport comprend 52 ZMT qui mentionnaient que le produit n'était pas produit

Produits communs nationaux - Salaires par profession
Disponibilité des principaux éléments

	C.-Britannique	*Yukon*	*Alberta*	*T.-N.-O.*	*Saskatchewan*	*Manitoba*	*Ontario*	*Québec*	*N.-Brunswick*	*N.-Écosse*	*Î.-P.-É.*	*Terre-Neuve*
Titre et code de la profession	ÉLEVÉ	ÉLEVÉ	MODÉRÉ	N.d.	ÉLEVÉ	MODÉRÉ	ÉLEVÉ	MODÉRÉ	ÉLEVÉ	N.d.	N.d.	N.d.
Échelles de salaire	ÉLEVÉ	ÉLEVÉ	ÉLEVÉ	N.d.	ÉLEVÉ	MODÉRÉ	ÉLEVÉ	MODÉRÉ	ÉLEVÉ	N.d.	N.d.	N.d.

Nota : Le rapport comprend 20 ZMT qui mentionnaient que le produit n'était pas produit

Produits communs nationaux - Nouvelle-éclair
Disponibilité des éléments
(d'après les 5 principaux éléments compris à l'échelle nationale)

	Nombre de ZMT incluant l'élément	*C.-Britannique*	*Yukon*	*Alberta*	*TNO*	*Saskatchewan*	*Manitoba*	*Ontario*	*Québec*	*N.-Brunswick*	*N.-Écosse*
Principaux événements et projets	19	FAIBLE	FAIBLE	MODÉRÉ	N.d.	FAIBLE	FAIBLE	FAIBLE	FAIBLE	MODÉRÉ	FAIBLE
Tendances/perspectives de l'emploi	17	MODÉRÉ	ÉLEVÉ	ÉLEVÉ	N.d.	FAIBLE	FAIBLE	FAIBLE	FAIBLE	FAIBLE	FAIBLE
Changements dans les indicateurs du marché du travail	8	FAIBLE	ÉLEVÉ	FAIBLE	N.d.	FAIBLE	FAIBLE	FAIBLE	FAIBLE	FAIBLE	FAIBLE
Travail (nature du)	7	FAIBLE	FAIBLE	MODÉRÉ	N.d.	FAIBLE	FAIBLE	FAIBLE	FAIBLE	FAIBLE	ÉLEVÉ
Exigences de l'emploi	6	FAIBLE	FAIBLE	ÉLEVÉ	N.d.	FAIBLE	FAIBLE	FAIBLE	FAIBLE	MODÉRÉ	ÉLEVÉ

Nota : Le rapport comprend 57 ZMT qui mentionnaient que le produit n'était pas produit

Section quatre

Tests ciblés de l'information sur le marché du travail local de DRHC

Rapport à Développement des ressources humaines Canada

Août 1998

COMPAS Inc.
Recherches multi-auditoires
Ottawa et Toronto

Table des matières

Résumé 1
Introduction 8
Connaissance et utilisation de l'IMT de DRHC 10
Réaction aux produits de l'IMT 17
Problèmes de diffusion et de communication de l'information 44

Annexes

- Exemplaire des questionnaires de présélection utilisés pour recruter les participants
- Copie papier des pages des sites web montrées aux participants (en français)
- Copies des produits de l'IMT qui ont été testés (en français) et
- Copies des guides du modérateur utilisés pour orienter les discussions en groupe

Résumé

- Développement des ressources humaines Canada (DRHC) a chargé COMPAS d'organiser une série de groupes de discussion pour examiner les problèmes reliés aux efforts déployés par le Ministère pour fournir aux Canadiens et aux Canadiennes et aux Canadiennes de l'Information sur le marché du travail (IMT). L'étude a comporté 12 groupes de discussion, organisés en juillet 1998, dans six villes : Halifax, Trois-Rivières (français), Montréal (français', Toronto, Red Deer et Vancouver. Six groupes se sont déroulés avec des personnes à la recherche d'un emploi (chercheurs d'emploi), quatre avec des représentants d'employeurs et deux avec des fournisseurs de services.

- Cette recherche étant de nature qualitative, pas quantitative. Par conséquent, les résultats donnent une indication des points de vue des participants sur les problèmes examinés, mais ne peuvent s'appliquer de façon générale à toute la population des chercheurs d'emploi, des employeurs ou des fournisseurs de services.

- Un nombre relativement peu élevé de personnes savaient que l'IMT est disponible à DRHC. Cela étant vrai pour les chercheurs d'emploi et pour les employeurs, mais pas pour les fournisseurs de services dont la sensibilisation était élevée. Il convient de faire remarquer que les groupes de chercheurs d'emploi ont été présélectionnés pour s'assurer qu'au moins la moitié des participants dans chaque groupe avaient déjà utilisé les services de DRHC au cours des six derniers mois. À ce titre, on s'attendrait que ces personnes présentent des niveaux plus élevés de connaissance de l'IMT de DRHC comparativement aux autres. En outre, les fournisseurs de services participants ont été sélectionnés à partir de listes de ressources de DRHC.

- Non seulement un nombre relativement peu élevé de personnes sont au courant de l'existence de l'IMT de DRHC (à l'exclusion des fournisseurs de services), mais la plupart de ceux qui prétendent la connaître peuvent en mentionner très peu de types, le cas échéant. En général, les participants n'étaient en mesure de nommer qu'un ou deux types d'IMT fournis par DRHC, tandis que certains ne pouvaient rien nommer du tout, sauf en termes très généraux.

- Peu de gens ont utilisé l'IMT produite par DRHC (sauf les fournisseurs de services) : 6 des 47 chercheurs d'emploi, 5 des 24 employeurs et 9 des 12 fournisseurs de services. La plupart de ceux qui ont utilisé l'IMT de DRHC en étaient généralement satisfaits. Cependant, une inquiétude a été souvent mentionnée, à savoir que l'IMT est assez souvent périmée. Cette situation a été considérée comme réduisant considérablement son utilité.

- Nous avons demandé aux participants n'ayant pas utilisé l'IMT de DRHC de donner les raisons principales pour ne pas l'avoir fait. Deux raisons sont ressorties, toutes les deux citées très fréquemment, suivies par une troisième raison donnée assez fréquemment :
  - ⇒ *Manque de sensibilisation :* De nombreuses personnes (en particulier des chercheurs d'emploi et des employeurs) ont déclaré ne pas savoir que ce type d'information existait ou qu'elle était disponible à DRHC. Certaines personnes ont également déclaré qu'elles ne savaient pas comment l'utiliser.
  - ⇒ *Manque de besoin/intérêt :* De nombreux participants ont déclaré ne pas avoir besoin de l'IMT. Les chercheurs d'emploi mettent souvent l'accent presque exclusivement sur les listes d'emplois pour trouver du travail et sont peu intéressés par autre chose. Les employeurs étaient principalement intéressés par l'aide qui fournit un appui direct à leurs efforts de recrutement.
  - ⇒ *Incapacité de se servir de l'information :* Certaines personnes ont remarqué que les responsabilités actuelles (par ex., s'occuper des enfants, gagner sa vie) ou le manque d'argent limitaient sérieusement leur aptitude à se servir de l'information pour changer de carrière.

- En dehors des fournisseurs de services et des gens qui ont récemment utilisé l'IMT de DRHC, la plupart des personnes ont déclaré qu'elles ne penseraient pas à se tourner vers DRHC pour rechercher ce type d'information. En fait, pratiquement aucun autre chercheur d'emploi ou employeur ne penserait à s'adresser au Ministère pour l'IMT. La plupart ont indiqué un manque de sensibilisation comme explication.

- Nous avons constaté une grande confusion parmi les chercheurs d'emploi et les employeurs au sujet de la définition de l'Information sur le marché du travail. Dans les discussions en groupe, les gens revenaient inlassablement à d'autres types d'information (en particulier les listes d'emplois), même après que l'IMT leur ait été expliquée et même après qu'on leur ait montré des exemples d'IMT.

- Avant de fournir une rétroaction sur des produits particuliers de l'IMT de DRHC, nous avons demandé aux participants d'indiquer le type d'information qui leur serait le plus utile. Dans certains groupes, les gens ont rapidement identifié divers types d'information qu'ils apprécieraient. Cependant, dans d'autres, les gens éprouvaient des difficultés à préciser l'information qui leur serait utile. Cela semblait surtout vrai des représentants des employeurs. Il convient également de noter que de nombreux participants, qui ont pu préciser les types d'IMT qui leur seraient utiles, n'utilisent pas actuellement ce type d'information. Cela veut dire que l'information est d'une importance secondaire pour eux.

- Nous avons demandé aux participants d'examiner un ensemble de produits échantillons d'IMT de DRHC qui représentent le mieux l'orientation future prévue pour de tels produits. Les produits testés étaient de l'IMT locale ou communautaire. Voici les rétroactions reçues lors de l'examen des produits échantillons.

Profils des professions

- Les profils des professions ont été bien accueillis par la plupart des participants dans tous les groupes de clients. Une forte majorité a réagi de façon positive au produit. Les gens ont trouvé que les profils étaient bien organisés, instructifs, relativement exhaustifs et qu'ils contenaient beaucoup d'information utile. De nombreux chercheurs d'emploi ont déclaré qu'ils utiliseraient de tels profils pour planifier leur carrière ou pour chercher un emploi. Les représentants des employeurs étaient un peu moins susceptibles que les autres d'indiquer un besoin pour ces profils. Pour certains, leur siège social fournit des descriptions de postes et des conditions d'emploi détaillées pour tous les emplois. D'autres ont fait remarquer que l'information était trop fondamentale ou trop générique pour être utile.

- Lorsque nous avons demandé aux participants de nommer l'information qui leur était la plus utile ou précieuse, ils ont eu tendance à citer la plupart des éléments clés du document. Il n'y a eu aucun élément qui se soit démarqué du reste comme étant particulièrement utile. La principale force du produit vient plutôt du fait qu'il est exhaustif et de grande envergure. Cependant, malgré la perception relativement répandue que les profils sont assez exhaustifs, de nombreuses suggestions ont été formulées concernant de l'information qui pourrait être ajoutée afin de les rendre plus utiles.

- Presque tout le monde a trouvé que les profils étaient faciles à lire et à comprendre (cela s'appliquant à tous les produits testés), même si un certain nombre de domaines de confusion ont été identifiés. En outre, la plupart des participants ont réagi positivement à la présentation et à la conception des profils. De nombreuses suggestions ont été formulées concernant la présentation et le contenu.

Profils des collectivités

- Les profils des collectivités ont reçu un accueil mitigé. Alors que certains trouvaient les documents utiles, beaucoup d'autres pensaient le contraire et étaient vraiment négatifs. Et même ceux qui ont réagi positivement aux profils avaient tendance à les considérer comme des documents de seconde importance. La

plupart des gens ont estimé que ce produit n'était utile que pour les chercheurs d'emploi songeant à déménager dans une autre ville. De plus, beaucoup pensent que les profils doublent ce qui est produit par d'autres organismes, comme les chambres de commerce locales. Certains se sont demandés si c'était de l'IMT. Cela étant dit, les gens ont trouvé que les profils des collectivités étaient utiles pour les personnes qui songeaient à déménager dans une autre ville, pour les nouveaux arrivants dans une région ou pour les visiteurs étrangers ou les immigrants éventuels.

- Même si la plupart des employeurs n'ont pas jugé les profils intéressants, certains pensaient qu'ils leur seraient utiles pour orienter leurs décisions d'affaires d'investissement, ou pour le recrutement de personnes venant d'autres villes ou pour transférer des personnes vers d'autres villes. Cependant, on a fait remarquer que l'information contenue dans les profils n'était pas objective, ce qui avait tendance à en réduire l'utilité lors de la prise de décisions importantes.

- Lorsque nous avons demandé aux participants de préciser quelle information, dans les profils, était la plus utile pour eux, ils ont cité le plus souvent l'information portant sur l'éducation, les soins de santé et le logement. La principale force des profils semble être la vue d'ensemble exhaustive de la collectivité que les documents apportent. De nombreux participants ont cependant critiqué les profils quant à la quantité de détails fournis dans les différentes sections (par ex., les sections sur l'immobilier et l'éducation ont été jugées contenir de l'information très incomplète).

Profils des industries

Ce produit a été testé avec les employeurs et les chercheurs d'emploi, mais pas avec les fournisseurs de services.

- Il y a eu un intérêt très limité pour les profils des industries. La plupart des participants ne pensaient pas que ce type d'information leur serait utile. Ils estimaient ne pas en avoir besoin ou qu'une meilleure information était disponible ailleurs. La plupart des chercheurs d'emploi ont trouvé que cette information présentait peu d'intérêt pour eux en termes de leur recherche d'emploi ou de leur orientation de carrière. Les profils ont souvent été jugés éloignés des préoccupations des individus et plus axés sur les affaires. De nombreux employeurs ont estimé ne pas avoir besoin de ce type d'information. De plus, beaucoup pensaient qu'une information supérieure était disponible auprès d'autres sources, comme leur association commerciale professionnelle. Les employeurs ont jugé les profils peu utiles dans la gestion des ressources humaines. Quelques employeurs pensaient que les profils pourraient être utiles pour faire connaître les perspectives d'investissement ou pourraient aider à planifier une expansion diversification.

- Tant les chercheurs d'emploi que les employeurs ont parfois critiqué la qualité des évaluations des industries, en les qualifiant d'être trop élémentaires et de fournir de l'information déjà existante dans les journaux et dans d'autres sources. Quelques-uns ont également mis en doute l'exactitude de l'information, les hypothèses ou les prédictions contenues dans les profils.

Bulletin sur le marché du travail

Ce produit a été testé avec les employeurs et les fournisseurs de services, mais pas avec les chercheurs d'emploi.

- Le Bulletin sur le marché du travail a reçu un accueil mitigé. Les fournisseurs de services ont eu tendance à trouver ce produit utile. Les employeurs étaient partagés. Certains ont trouvé que le document était bien conçu et utile. D'autres ont dit qu'ils n'en avaient pas besoin et ont trouvé qu'il ajoutait très peu à l'information déjà disponible dans les journaux et dans d'autres sources du même type. Les participants qui ont réagi de façon positive ont jugé que le produit était instructif et intéressant, qu'il fournissait un aperçu

exhaustif de la région locale et présentait de l'information précise sur une variété de sujets du marché du travail. Il a également été jugé pertinent et d'actualité.

Autres observations

- Dans l'ensemble, les participants étaient partagés quant à l'importance de l'IMT pour eux. À l'unanimité, les fournisseurs de services considéraient l'IMT utile et importante. La plupart des employeurs considéraient que l'IMT avait une importance moyenne à nulle (très peu ont dit très utile). Pour la plupart, l'IMT entrait dans la catégorie de l'information qu'il est bon de connaître mais pas qu'on a besoin de connaître. En outre, bon nombre pensaient que cette information était déjà disponible ailleurs. Les chercheurs d'emploi étaient très partagés. Alors que plus de la moitié considéraient l'IMT importante, bon nombre d'entre eux jugeaient ce type d'information d'une importance modérée, voire insignifiante – plutôt une information secondaire que primaire. Certains croyaient que l'IMT devenait plus importante, en pensant qu'il y aura davantage de réorientations de carrières à l'avenir.

- Les participants ont assisté à une présentation du site web IMT sur Internet de DRHC sur un grand écran. Les participants ont manifesté un intérêt généralisé et un appui envers l'idée d'utiliser l'Internet comme moyen de diffusion de l'IMT aux clients. Quasi à l'unanimité, les participants ont considéré ce médium comme un moyen efficace de fournir l'IMT. Les gens ont été en mesure de nommer facilement les nombreux avantages associés à ce moyen. Toutefois, on a mentionné à maintes reprises que DRHC doit continuer à diffuser l'IMT sous d'autres formes, pas seulement au moyen de l'Internet, pour les personnes qui n'ont pas accès à l'information de cette façon.

- Presque tous les participants se sont dit intéressés et prêts à utiliser le site web pour accéder à l'IMT. Toutefois, cette manifestation d'intérêt devrait être considérée comme un appui à l'endroit de l'Internet (et un degré d'aisance à son égard) comme moyen de diffusion de ce type d'information et non à l'endroit du contenu de l'IMT sur le site.

- On a identifié un certain nombre de contraintes qui pourraient empêcher des personnes d'utiliser le site ou de bien l'utiliser : un manque de connaissance du site web, y compris son adresse, un manque d'accès à un ordinateur, un manque de compétences en informatique, de la peur ou de l'intimidation et un manque de temps ou de besoin.

Conclusions

L'une des principales conclusions à tirer de cette recherche est qu'il y a très peu de demande pour l'Information sur le marché du travail à l'heure actuelle de la part des employeurs et des chercheurs d'emploi (ou des personnes qui envisagent un changement d'emploi). Les chercheurs d'emploi ont tendance à adopter une perspective relativement étroite concernant le type d'information dont ils ont besoin pour trouver du travail. De plus, la plupart n'éprouvent pas le besoin de choisir une nouvelle carrière (même ceux qui cherchent du travail), donc ils ne voient pas l'utilité de chercher de l'information qui pourrait les aider à cet égard. Comme nous l'avons souligné, la préoccupation principale des employeurs dans ce domaine est de trouver de l'aide dans leurs efforts de recrutement; ces employeurs semblent avoir très peu de besoins pour quoi que ce soit d'autre dans le domaine de l'IMT. Dans les deux cas, la plupart des personnes n'avaient qu'une vague connaissance et compréhension du type d'IMT disponible et ne comprenaient pas très bien dans quelle mesure celle-ci pouvait leur être utile. Très peu de personnes sont à la recherche de l'IMT et très peu l'utilisent.

De toute évidence, la sensibilisation est un point important. Il ne sert à rien d'améliorer les produits de l'IMT si les gens ne savent pas qu'ils existent, ou encore s'ils ne savent pas que ces produits peuvent leur être utiles.

L'amélioration des communications visant à faire connaître davantage ces produits n'est pas une préoccupation mineure, mais plutôt une exigence essentielle.

Comme l'a révélé l'étude effectuée sur la stratégie du Ministère en matière de services d'information, DRHC doit reconnaître que les perceptions de ses clients en ce qui concerne leurs besoins d'information sont souvent beaucoup plus étroites que la perspective qu'a adoptée le Ministère à cet égard. Si DRHC veut que davantage de personnes utilisent l'IMT, il faudra que le Ministère fasse davantage d'éducation, et non pas seulement qu'il augmente la sensibilisation – éducation concernant ce qui est disponible, et particulièrement concernant l'utilité de cette information. Autrement, bien des clients (ou des clients éventuels) ne sauront tout simplement pas quelle information chercher, et encore moins où l'obtenir. Il est vrai que même les personnes qui ont récemment fait appel à un CRHC n'ont, pour la plupart, pas été informées par le personnel du centre de l'existence de l'Information sur le marché du travail à leur disposition pour les aider à trouver du travail ou à planifier leur carrière. Cette information suggère également que DRHC devra réviser la formation de son personnel de même que les procédures à utiliser auprès des clients qui sont des utilisateurs éventuels d'IMT.

Parmi les autres questions liées aux communications, notons ce qui suit :

⇒ De moins en moins de chercheurs d'emploi se rendront dans les bureaux de DRHC pour un ensemble de facteurs (p. ex. la prestation des programmes par des tiers, etc.). Cette constatation suggère que l'on devra faire davantage appel aux partenaires pour diffuser l'Information sur le marché du travail de DRHC et pour transmettre cette information. C'est-à-dire que nous devrons aller là où se trouvent les clients parce que ceux-ci ne viendront pas auprès de DRHC. C'est aussi vrai des employeurs; et

⇒ Les chercheurs d'emploi qui sont les plus à risque (p. ex. ceux qui ont un niveau de scolarité peu élevé, ceux qui n'ont pas beaucoup de formation et les analphabètes) semblent être ceux qui sont les moins susceptibles d'utiliser l'IMT. Ces personnes ont plus de chances d'adopter une vision étroite du type d'information qui pourrait les aider à trouver du travail ou à planifier une carrière; habituellement, seulement les listes d'emplois. Toutefois, ce groupe peut aussi être celui qui a le plus besoin de repenser sa carrière ou son avenir professionnel. Ces éléments mettent en lumière la nécessité de cibler nos efforts sur ce groupe, ce qui pourrait être fait le plus efficacement par l'entremise de nos partenaires sociaux.

En ce qui concerne les produits de l'IMT qui ont été mis à l'essai, les profils des professions sont les seuls ayant suscité un degré élevé d'intérêt et d'appui. Après quoi, l'intérêt chute de façon marquée – jusqu'au point où plusieurs remettent en question la valeur de chacun des autres produits et le rôle de DRHC pour ce qui est de leur production. Les profils des industries ont suscité très peu d'intérêt et plusieurs les considéraient comme trop élémentaires ou simplistes. On a également noté très peu d'intérêt pour les profils des collectivités que d'aucuns voyaient comme un chevauchement des efforts réalisés par d'autres et qui n'étaient intéressants que pour les personnes qui songeaient à se réinstaller ailleurs. De plus, il faudra consacrer davantage de ressources afin de rendre les profils plus utiles en comblant les lacunes qui ont été identifiées. De même, le Bulletin sur le marché du travail a aussi suscité des réactions mitigées.

De toute évidence, DRHC doit réévaluer le niveau des ressources consacrées à la production de ces produits en fonction de la demande et de l'intérêt restreints qu'ils suscitent (à l'exclusion des profils des professions). Il est devenu évident que les employeurs en particulier accordent souvent peu de valeur à ces profils.

Par ailleurs, nous faisons les observations suivantes que DRHC pourra prendre en considération :

⇒ Dans de nombreuses occasions, les participants ont suggéré que DRHC travaille en partenariat avec d'autres intervenants dans la production de produits d'information (p. ex. les associations commerciales ou d'affaires, les organisations de développement local, les prestataires de services, etc.). Cette suggestion était vue à la fois comme rentable et de nature à produire des informations de qualité supérieure;

⇒ En rapport avec ce qui précède, réduire au minimum le chevauchement avec les autres organisations, notamment Statistique Canada;

⇒ Reconnaître que ce ne sont pas tous les chercheurs d'emploi ou les employeurs qui ont besoin de l'Information sur le marché du travail. Certaines personnes n'ont tout simplement pas besoin de ce type d'information pour diverses raisons (p. ex. les carrières sont définies, il n'y a aucune possibilité de poursuivre sa formation, les exigences en matière de recrutement sont très simples, etc.);

⇒ En ce qui concerne la production des produits d'IMT, s'assurer que l'information est à jour est l'une des exigences les plus importantes. De plus, il est nécessaire d'accorder davantage d'importance à la clarté et à la précision de la présentation de l'information et d'utiliser davantage les éléments graphiques (puces, tableaux, etc.), tout comme il serait important de combler les lacunes identifiées par les participants;

⇒ Une grande partie de l'information portant sur les profils des professions pourrait être produite à l'échelle nationale (p. ex. titres de postes connexes, fonctions, etc.). Il est peut-être moins important que cette information soit produite à l'échelle nationale en ce qui concerne les profils des industries (p. ex. description dans les grandes lignes de l'industrie). À cet égard, il semble qu'il serait rentable de faire produire l'information de base par l'administration centrale et que les autres sections soient produites à l'échelle locale; et

⇒ Si DRHC doit continuer à produire des profils des collectivités, cette information devrait être accessible par l'entremise du *site Web des travailleurs mobiles* du Ministère.

Introduction

Développement des ressources humaines Canada (DRHC) a chargé COMPAS d'organiser une série de groupes de discussion pour examiner les problèmes reliés aux efforts déployés par le Ministère pour fournir aux Canadiens et aux Canadiennes et aux Canadiennes de l'Information sur le marché du travail (IMT).

La recherche a été spécialement conçue pour :

- explorer la connaissance et l'utilisation de l'IMT de DRHC;
- déterminer les besoins d'information des participants dans le domaine de l'Information sur le marché du travail;
- évaluer la réaction à quatre produits prototypes de l'IMT : les profils des professions, les profils des collectivités, les profils des industries et le Bulletin sur le marché du travail;
- enquêter sur l'utilisation de l'Internet pour diffuser l'IMT; et
- explorer les problèmes connexes de diffusion des produits et de communications.

L'étude a comporté 12 groupes de discussion dans six villes. Au total, six groupes se sont déroulés avec des chercheurs d'emploi, quatre avec des représentants d'employeurs et deux avec des fournisseurs de services d'emploi. Les caractéristiques suivantes s'appliquaient à ce projet :

- Six groupes se sont déroulés avec des chercheurs d'emploi, notamment :
  - ⇒ des personnes qui sont au chômage et cherchent du travail (environ 8 par groupe);
  - ⇒ des personnes qui travaillent mais considèrent que leur emploi est incertain (entre 2 et 3);
  - ⇒ des personnes qui ont utilisé les services de DRHC au cours des six derniers mois (minimum de 6);
  - ⇒ des personnes âgées de 18 à 50 ans (avec environ la moitié de 18 à 30 ans et un mélange d'âges de 31 à 50 ans);
  - ⇒ des jeunes qui sont actuellement des étudiants (entre 2 et 3);
  - ⇒ un mélange de participants en fonction de leur niveau d'aisance et de facilité pour utiliser les ordinateurs;
  - ⇒ à Red Deer et à Trois-Rivières, nous avons recruté la moitié des participants dans la région rurale avoisinante; et
  - ⇒ nous avons recruté 12 personnes par groupe et seulement de 8 à 10 se sont présentées.
- Quatre groupes ont été organisés avec des participants employeurs, notamment :
  - ⇒ des entreprises qui comptent de 10 à 300 employés, avec environ la moitié des participants provenant d'entreprises de moins de 130 employés et la moitié de plus de 100 employés;
  - ⇒ un mélange de secteurs;
  - ⇒ des participants qui sont des gestionnaires des RH/Ressources humaines ou des propriétaires/présidents d'entreprises, et
  - ⇒ nous avons recruté 10 personnes par groupe et 7 à 8 se sont présentées.
- Deux groupes ont été organisés avec des fournisseurs de services d'emploi :
  - ⇒ le recrutement a été effectué par COMPAS à l'aide de listes fournies par DRHC;
  - ⇒ nous avons recruté 10 personnes et de 7 à 8 se sont présentées.
- Les participants se sont vu accorder les incitatifs financiers suivants : 75 $ pour les employeurs de Toronto; 60 $ pour les autres employeurs, les fournisseurs de services d'emploi et les chercheurs d'emploi à Toronto et Vancouver; et 50 $ pour les autres chercheurs d'emploi; et
- Le parrainage de l'étude a été révélé (par ex., DRHC).

Les groupes ont été répartis comme suit :

	Halifax	**Trois-Rivières**	**Montréal**	**Toronto**	**Red Deer**	**Vancouver**

6:00	Employeurs	Employeurs	Fournis-seurs de services	Employeurs	Employeurs	Fournis-seurs de services
8:00	Chercheurs d'emploi	Chercheurs d'emploi	Chercheurs d'emploi	Chercheurs d'emploi	Chercheurs d'emploi	Chercheurs d'emploi

Le guide du modérateur a été modifié afin de l'adapter aux divers groupes de clients. L'enquêteur principal pour cette étude était Stephen Kiar, associé principal chez COMPAS. Stephen a également servi de modérateur pour les groupes de langue anglaise (sauf à Halifax) et a rédigé le rapport final. Le modérateur francophone a été Paul Geoffrion, qui a également servi de modérateur pour les groupes de Halifax.

Les commentaires des participants sont indiqués en italiques ou entre guillemets et sont soit des commentaires intégraux, soit des paraphrases pour refléter l'intention de la remarque. Parfois, lorsque des commentaires ou des idées en particulier ont été exprimés par un seul type de groupe de clients et qu'ils sont reliés à l'expérience de ce groupe (par ex., le fournisseur de services, le chercheur d'emploi, etc.), le groupe est identifié entre parenthèses après la référence ou la citation appropriée. À des fins rédactionnelles, l'acronyme IMT sera utilisé de façon interchangeable avec l'expression "Information sur le marché du travail".

Cette recherche était de nature qualitative, pas quantitative. Par conséquent, les résultats donnent une indication des points de vue des participants sur les problèmes examinés, mais ne peuvent s'appliquer de façon générale à toute la population des chercheurs d'emploi, des employeurs ou des fournisseurs de services.

Des documents sont joints à ce rapport :

- un exemplaire des questionnaires de présélection utilisés pour recruter les participants;
- une copie papier des pages des sites web montrées aux participants (en français);
- des copies des produits de l'IMT qui ont été testés (en français); et
- des copies des guides du modérateur utilisés pour orienter les discussions en groupe.

Connaissance et utilisation de l'IMT de DRHC

Connaissance limitée de l'IMT de DRHC, sauf parmi les fournisseurs de services

Un nombre relativement peu élevé de personnes savaient que l'Information sur le marché du travail était disponible à DRHC (après leur avoir lu une brève description de l'IMT). Cela était vrai aussi bien pour les chercheurs d'emploi que pour les employeurs. Cependant, la connaissance était élevée parmi les fournisseurs de services.

Le tableau qui suit présente un décompte quantitatif des participants en termes de leur connaissance de l'IMT de DRHC :

Connaissance de l'IMT de DRHC			
	Chercheurs d'emploi	Employeurs	Fournisseurs de Services
Au courant de l'IMT de DRHC	10	7	10
Pas au courant	37	17	2

Ces chiffres doivent être considérés comme approximatifs plutôt qu'exacts en raison de la grande confusion entourant la définition de l'IMT (voir ci-après). Par exemple, certaines personnes se disaient au courant de l'IMT de DRHC; cependant, en approfondissant la question, il était évident qu'elles ne connaissaient que les listes d'emplois de DRHC. À ce titre, le résultat du vote à mains levées des participants a été modifié afin de tenir compte des discussions ultérieures pour essayer de fournir une interprétation plus exacte du niveau de connaissance.

Il faut également faire preuve de prudence au moment d'interpréter ces données. Bien qu'elles aient été exprimées sous forme quantitative, la nature de la recherche était qualitative. À ce titre, les résultats ont fourni une indication générale de la connaissance de l'IMT de DRHC, mais ne peuvent s'appliquer de façon générale à tous les chercheurs d'emploi, employeurs et fournisseurs de services. •

Dans le cas des chercheurs d'emploi, il est important de remarquer qu'au moins la moitié des participants dans chaque groupe avaient déjà utilisé les services de DRHC au cours des six derniers mois. À ce titre, on s'attendrait que ces personnes présentent des niveaux plus élevés de connaissance de l'IMT de DRHC que les chercheurs d'emploi qui n'ont pas été en contact avec le Ministère. Cependant, même dans ce cas, la connaissance est nettement très faible.

Plusieurs des personnes qui prétendaient être au courant ont été incapables de nommer les types d'IMT de DRHC

Nous avons demandé aux participants qui savaient que l'Information sur le marché du travail était disponible auprès de DRHC de nommer les types d'IMT fournis par le Ministère. Une fois encore, mis à part les fournisseurs de services, la connaissance semblait limitée. Typiquement, les personnes qui prétendaient être au courant de l'IMT produite par DRHC ne pouvaient nommer qu'un ou deux types,

alors que certaines ne pouvaient en indiquer aucun, sauf en termes généraux ("surtout orientés vers les statistiques").

Les rétroactions des participants dans ce domaine soulignent le fait que la plupart des gens ont une connaissance très limitée de l'IMT de DRHC. Non seulement un nombre relativement peu élevé d'entre eux connaissent l'existence de l'IMT de DRHC (à l'exception des fournisseurs de services), mais la plupart de ceux qui prétendent être au courant ne peuvent indiquer que très peu de types d'information, le cas échéant.

D'autre part, les fournisseurs de services ont souvent pu nommer facilement divers types d'IMT, certains même par leur nom. Cela était particulièrement vrai des participants de Vancouver, moins de ceux de Montréal. Cependant, il existait une certaine confusion concernant les produits qui étaient générés au niveau fédéral, par rapport au niveau provincial, et quant à ceux qui sont générés au niveau local comparativement à ceux qui sont générés à l'administration centrale de DRHC.

Les types d'IMT, identifiés comme provenant de DRHC, comprenaient :

- les profils des professions, bien que rarement cités par leur nom. Les mentions comprenaient les conditions d'emploi, le niveau de scolarité, les ventilations par sexe et le nombre de personnes expérimentées disponibles dans un métier/une profession avec le nombre de postes vacants ;
- les tendances/perspectives d'emploi (par ex., les nouveaux débouchés, les secteurs en déclin). Cela comprend l'analyse des types d'emplois en demande afin d'orienter la formation;
- diverses statistiques études, comme les niveaux de salaire, les postes dans les industries, ou le temps qu'il faut aux gens pour se trouver un emploi après avoir quitté l'école; et
- des listes d'écoles offrant diverses formations, comme des cours d'apprentissage (cités par un employeur).

Les autres types d'IMT de DRHC identifiés uniquement par les fournisseurs de services comprenaient :

- des bulletins sur le marché du travail, bien que non cités par leur nom. La connaissance était élevée à Vancouver. À Montréal, certaines personnes connaissaient ce type d'information mais ne savaient pas que DRHC offrait un tel produit;
- des statistiques sur l'assurance-emploi, comme le nombre de prestataires par profession (y compris le nombre de prestataires employés dans la profession);
- des listes d'employeurs potentiels (ainsi que le nombre d'employeurs);
- des informations sur les CNP; et
- *Emploi-Avenir* (cité à Vancouver).

Peu d'utilisation de l'IMT de DRHC, sauf par les fournisseurs de services

Étant donné le faible niveau de connaissance de l'IMT de DRHC, il n'est pas étonnant qu'un nombre relativement peu élevé de participants ont déclaré avoir jamais utilisé l'Information sur le marché de travail fournie par le Ministère. Le tableau qui suit donne le nombre de personnes ayant indiqué avoir utilisé l'IMT de DRHC :

Utilisation de l'IMT de DRHC			
	Chercheurs d'emploi	Employeurs	Fournisseurs de services
Ont utilisé l'IMT de DRHC	6	5	9

Ne l'ont pas utilisée	41	19	3

Les produits utilisés ont tendance à refléter les articles qui ont été précédemment donnés comme provenant de DRHC. Ils ne seront donc pas répétés ici. Encore une fois, cependant, de nombreux utilisateurs (en particulier des chercheurs d'emploi, mais aussi des fournisseurs de services) ont nommé les listes d'emplois de DRHC (par ex., ils ont cité de l'information non relative au marché du travail).

Alors que les fournisseurs de services de Vancouver semblaient faire une utilisation importante de l'information de DRHC, tel n'était pas le cas à Montréal où il semble y avoir une utilisation relativement faible des données de DRHC. À Montréal, les fournisseurs de services ont mentionné avoir une connaissance très limitée de l'éventail des produits de l'IMT disponibles à DRHC. La plupart utilisent l'information fournie par la SQDM (Société québécoise de développement de la main-d'œuvre) ou par Emploi Québec. Ces sources étaient perçues comme étant plus adaptées au marché québécois. Quelques-uns ont déclaré utiliser aussi parfois les données de Statistique Canada.

Utilisateurs généralement satisfaits de l'IMT de DRHC, la principale préoccupation étant l'information périmée

La plupart des personnes ayant utilisé l'Information sur le marché du travail de DRHC en étaient généralement satisfaites. La majorité des personnes trouvaient l'information utile. Cependant, il est important de se rappeler qu'un nombre relativement peu élevé de participants (à l'exclusion des fournisseurs de services) ont utilisé l'IMT de DRHC et que la plupart en ont utilisée très peu. Par conséquent, la rétroaction offerte en termes d'évaluation des produits existants de l'IMT a été extrêmement limitée.

Malgré le fait que les gens se soient dits généralement satisfaits de l'IMT qu'ils utilisaient, ils ont exprimé un certain nombre de préoccupations dont la plus importante était que l'IMT utilisait souvent de l'information périmée. Cette critique a été exprimée souvent, y compris par les fournisseurs de services (qui avaient tendance à considérer l'information produite localement comme plus actuelle que les données nationales). Cela était considéré comme un facteur réduisant considérablement l'utilité de l'information. Les autres préoccupations comprenaient ce qui suit :

- des problèmes d'accès à un ordinateur de DRHC ou de manque de temps d'utilisation pour faire ce qui était nécessaire (chercheur d'emploi);
- l'incapacité à sortir certains des produits de l'IMT de DRHC pour les utiliser à la maison ("C'était assez utile, mais je ne pouvais pas sortir l'information"); et
- un manque de détails, y compris la détermination des postes vacants actuels ("Il n'y a pas suffisamment de détails. Il s'agit surtout d'information générale").

Le petit nombre de chercheurs d'emploi qui utilisaient l'IMT de DRHC ont déclaré que cela les aidait à planifier leur carrière ("Cela m'a aidé à trouver quel travail faire"; "C'était très utile, cela m'a donné une idée de ce qui se passait dans mon métier – l'imprimerie". À ce titre, l'IMT était considérée comme ayant une influence sur leurs décisions (par ex., s'ils devaient ou non retourner à l'école et pour quelle raison).

Le faible nombre d'employeurs qui utilisaient l'IMT de DRHC avaient tendance à utiliser l'information au moment du recrutement. Par exemple, un employeur avait reçu une liste d'écoles qui offraient des cours dans un métier donné. Il a ensuite téléphoné aux écoles pour obtenir les noms des meilleurs étudiants qui

seraient disponibles pour un emploi. Un autre employeur a utilisé l'information pour planifier les RH dans un certain métier (la tôlerie).

En dehors des fournisseurs de services, les participants n'ont identifié aucun type d'IMT manquante. Autrement dit, personne n'a mentionné d'autres types d'informations nécessaires qui n'étaient pas disponibles. Les fournisseurs de services ont identifié les suivants : plus d'information sur les emplois autonomes (par ex., par industrie), des données sur la syndicalisation, les résultats de la scolarisation ("Les apprenants obtiennent-ils ce qu'il faut pour faire le travail?"), les industries en déclin (pas les professions), et la détermination des aptitudes transférables (par ex., d'un emploi d'une industrie en déclin vers d'autres emplois ayant besoin des mêmes aptitudes).

Un certain nombre de suggestions ont été exprimées par des personnes qui avaient utilisé l'IMT de DRHC afin d'améliorer les produits ou services d'IMT actuels du Ministère, notamment :

- s'assurer que l'information, et les données sur lesquelles elle repose, est aussi à jour que possible;
- augmenter la sensibilisation aux produits de l'IMT. Cela pourrait comprendre la détermination des types d'IMT disponibles lors de séances en groupe pour les nouveaux prestataires d'AE et les autres, ainsi que sur la façon dont elle peut être utilisée;
- mettre autant d'IMT que possible sur l'Internet ;
- engager plus de personnel pour faciliter l'accès à l'IMT;
- mettre l'information dans des classeurs afin qu'elle soit plus facile à photocopier (mention d'un fournisseur de services qui veut périodiquement donner cette information à ses clients);
- utiliser davantage un "langage simple" afin de le rendre plus accessible à tous les groupes de clients, y compris à ceux qui ont de faibles niveaux de scolarité;
- développer les produits sous forme d'une base de données et permettre qu'elle soit mise à jour et rafraîchie par d'autres organismes et pas seulement par DRHC. L'expression utilisée pour décrire cela était "le développement réparti", au moyen duquel l'information serait "co-rédigée" par divers partenaires dans le domaine (fournisseur de services);
- envoyer des avis automatiques, peut-être par courriel, à toutes les tierces parties pour les informer des disponibilités (par ex., les nouveaux produits et où les obtenir) (fournisseur de services); et
- fournir des profils des professions plus détaillés, contenant de l'information détaillée sur les aptitudes requises et les niveaux de rémunération (fournisseur de services).

La plupart des utilisateurs accèdent à l'IMT de DRHC par le biais de l'Internet et de publications

Nous avons demandé aux participants ayant utilisé l'IMT de DRHC de décrire les méthodes employées pour obtenir l'information. La plupart ont déclaré qu'ils utilisaient l'Internet ou des documents/publications imprimés. Ils ont également cité assez fréquemment les appels téléphoniques et le personnel de DRHC. Les fournisseurs de services utilisaient souvent les diverses méthodes de diffusion, y compris les séances en groupe. Parmi les autres moyens par lesquels les gens obtenaient de l'IMT citons les universités (par le biais des bureaux de placement, cités par de nombreux étudiants), les clients et le courriel (ces deux derniers ont été cités par les fournisseurs de services).

Principales raisons offertes pour expliquer la non-utilisation de l'IMT de DRHC – Manque de sensibilisation et manque de besoin

Nous avons demandé aux participants n'ayant pas utilisé l'IMT de DRHC de donner les principales raisons pour lesquelles ils n'ont pas utilisé cette information. En réponse, les gens ont cité divers facteurs. Cependant, deux raisons sont ressorties, toutes les deux citées très fréquemment, suivies par une troisième raison donnée assez fréquemment :

- *Manque de sensibilisation : De nombreuses* personnes (surtout des chercheurs d'emploi et des employeurs) ont déclaré ne pas savoir que ce type d'information existait ou qu'elle était disponible à DRHC. Certaines personnes ont également déclaré qu'elles ne comprenaient pas comment l'information pouvait être utilisée à leur avantage. Un facteur connexe comprend les questions de sensibilisation reliées au Ministère lui-même, car certaines personnes ne sont pas au courant ou connaissent très peu le Ministère, (exacerbées par les changements fréquents de nom). Voici les commentaires représentatifs :
  - *Je ne sais pas ce qui est disponible, ni où chercher.*
  - *DRHC n'a pas fait un bon travail de communication des services disponibles ou de ce qu'ils englobent.*
  - *Je ne sais comment utiliser l'information à mon avantage.*
  - *Je ne sais pas qui est DRHC.*
  - *DRHC fait tant de choses. C'est un ministère énorme. Il est difficile de savoir où s'adresser. Cela peut être impressionnant.*

- *Manque de besoin/intérêt :* De nombreux participants (chercheurs d'emploi et employeurs) ont déclaré ne pas avoir besoin de l'IMT. Les chercheurs d'emploi mettent souvent l'accent presque exclusivement sur les listes d'emplois pour trouver un travail et sont peu intéressés par l'Information sur le marché du travail (et par conséquent en ont peu besoin). En outre, l'IMT semblant avoir une valeur particulière pour les personnes qui ne sont pas encore bien établies dans leur profession ou carrière; cependant, de nombreux participants ont déjà une profession ou un métier et ne sont pas intéressés à en changer. Les employeurs étaient principalement intéressés par l'information ou l'aide qui fournit un appui direct à leurs efforts de recrutement (avec un intérêt limité pour n'importe quoi d'autre). De plus, certains étaient d'avis qu'ils comprenaient déjà les conditions du marché du travail local, tandis que d'autres ont indiqué que leur siège social fournissait les données et l'information précise sur les emplois dont ils avaient besoin. Aucun besoin ne se faisant sentir pour des données générales en matière d'emploi. Voici des commentaires :
  - *Je sais déjà ce que je veux faire (chercheur d'emploi).*
  - *Je suis à la recherche d'un travail différent. J'ai une carrière (chercheur d'emploi).*
  - *Je savais déjà ce que je devais faire pour obtenir le travail que je voulais (chercheur d'emploi).*
  - *Je travaille dans l'industrie des télécommunications et j'envisage d'y demeurer. Je sais quels emplois sont disponibles, par conséquent je n'ai pas besoin de cela (chercheur d'emploi).*
  - *Je n'en ai pas besoin pour mes affaires (employeur).*

- *Incapacité de se servir de l'information :* Cette raison a également été citée assez souvent. Certaines personnes ont remarqué que les responsabilités actuelles (par ex., s'occuper des enfants, gagner sa vie, etc.) ou le manque d'argent limitaient sérieusement leur aptitude à se servir de l'information pour changer de carrière (qui exigeait généralement plus d'études). Voici quelques commentaires :

Je suis bloqué(e) dans mon travail et je ne cherche pas d'autres options. J'ai une famille à nourrir.
Vous avez souvent besoin de plus d'années d'études ou de scolarité pour changer de travail. De nombreuses personnes n'ont ni l'argent, ni le temps pour le faire.
Je n'ai pas le temps de planifier une carrière.

Autres raisons invoquées pour expliquer pourquoi les personnes n'ont pas utilisé l'Information sur le marché du travail :

- information périmée. Un petit nombre de personnes ont estimé que l'IMT n'était pas suffisamment à jour pour être utile;
- certaines personnes ont fait remarquer qu'elles ont utilisé l'IMT dans le passé avec peu de succès. Par conséquent, elles ne pensent actuellement pas à DRHC lorsqu'elles ont besoin d'aide ("Les listes d'emplois étaient périmées"; "Ils avaient l'habitude de présélectionner les candidatures pour moi, mais ne le faisaient pas bien"). Un petit nombre de gens ont eu de la difficulté à rejoindre le personnel de DRHC ou à obtenir d'eux de l'information utile.
- d'autres sources d'information meilleures, comme le bureau d'emploi sur le campus ("Je pense que l'Information sur le campus est meilleure et plus accessible. C'est plus que des statistiques");
- une impression générale à l'effet qu'aucune information utile ne pourrait être obtenue du Ministère;
- la distance de la ville. Il s'agissait d'une préoccupation pour les habitants de la région rurale à l'extérieur de Red Deer; et
- une aversion à utiliser le CRHC en raison du précédent traitement reçu ("Je n'aime pas la façon dont je suis traité(e). Les gens parlent d'une voix monocorde et sont condescendants").

La plupart ne penseraient pas à se tourner vers DRHC pour chercher de l'IMT

En dehors des fournisseurs de services et des gens qui ont récemment utilisé des produits de l'IMT de DRHC, la plupart des personnes ont déclaré qu'elles ne penseraient pas à se tourner vers DRHC pour rechercher ce type d'information. En fait, pratiquement aucun autre chercheur d'emploi ou employeur ne penserait à s'adresser au Ministère pour obtenir de l'IMT. Lorsqu'on leur en a demandé la raison, la plupart ont indiqué un manque de sensibilisation à l'égard des produits disponibles.

De nombreux autres organismes cités comme sources possibles d'IMT

Nous avons demandé aux participants d'indiquer où ils iraient chercher l'Information sur leur marché du travail local, ou sur des professions ou industries en particulier. En réponse, ils ont identifié une gamme de sources possibles d'information dont :

- l'Internet;
- les journaux locaux (pour les offres d'emploi, les tendances);
- les bureaux provinciaux d'éducation et de perfectionnement des compétences;
- les bibliothèques (municipales et universitaires/collégiales);
- d'autres centres d'emploi, notamment les agences privées de placement;
- les contacts personnels/le réseautage;
- Statistique Canada;

- les employeurs potentiels;
- les bulletins de nouvelles de l'industrie/les magazines professionnels;
- les associations professionnelles/les regroupements de gens d'affaires; et
- les Chambres de commerce.

Les chercheurs d'emploi ont également cité les enseignants et les bureaux de placement dans les écoles. L'un d'eux a mentionné la publication *Top Employers* qui donne la liste des recruteurs pour un secteur donné ainsi que d'autres informations connexes. Des employeurs ont également mentionné les avocats du travail et Emploi Québec (Trois-Rivières). Les fournisseurs de services ont indiqué les clients, les rapports régionaux/municipaux (par ex., la région du Vancouver métropolitain), les syndicats et diverses firmes de recherche (par ex., CLMPC, KPMG).

Grande confusion au sujet de l'IMT

Tel que mentionné, nous avons constaté une grande confusion parmi les chercheurs d'emploi et les employeurs (pas les fournisseurs de services) au sujet de la définition de l'Information sur le marché du travail. Dans les discussions en groupe, les gens revenaient inlassablement à d'autres types d'information (en particulier les listes d'emplois par les chercheurs d'emploi), même après que l'IMT leur ait été expliquée, parfois à plusieurs reprises, et même après qu'on leur ait montré des exemples d'IMT. De nombreuses personnes semblaient avoir de la difficulté à comprendre exactement ce que signifiait l'Information sur le marché du travail, surtout l'IMT au-delà du type d'information faisant partie des profils des professions (voir ci-après).

Réaction aux produits de l'IMT

Avant de fournir une rétroaction sur des produits types particuliers de l'IMT de DRHC, nous avons demandé aux participants d'indiquer le type d'information qui leur serait le plus utile dans trois domaines :

1. le marché du travail local dans leur ville;
2. des professions en particulier; et
3. des industries en particulier.

Dans certains groupes, les gens ont rapidement identifié divers types d'information qu'ils apprécieraient. Cela était très évident parmi les fournisseurs de services (mais pas uniquement). Cependant, dans les autres groupes, les gens éprouvaient des difficultés à indiquer l'information qui leur serait utile. Parfois, la question était suivie d'un long silence pendant que les gens cherchaient à nommer l'information qui leur serait utile ou précieuse.

Il convient également de noter que de nombreux participants qui ont pu nommer facilement les types d'IMT qui leur seraient utiles n'utilisent pas actuellement ce type d'information. Ils pouvaient faire la liste de l'information qui leur serait utile, mais ils ne sont pas encore allés chercher ce type d'information. Cela veut dire que l'information est d'une importance secondaire pour eux.

Collectivement, les participants ont identifié de nombreux types d'information qui leur seraient utiles. Il n'est pas surprenant que l'information qui a été citée par rapport à des catégories individuelles avait tendance à se chevaucher un peu (aux fins du rapport, les types d'information ont été inscrits dans la catégorie appropriée). Il y avait également beaucoup de chevauchement entre les types d'information cités par les chercheurs d'emploi et les fournisseurs de services, mais beaucoup moins entre les employeurs et les autres groupes. Les employeurs avaient tendance à se concentrer sur l'information qui pouvait les aider directement dans leurs efforts de recrutement ou leur permettre de mieux comprendre les salaires et les avantages sociaux (et autres conditions de travail) offerts par les autres employeurs dans leur industrie.

Vous trouverez ci-après les besoins d'information exprimés clairement en ce qui a trait à chaque domaine de l'IMT. Les éléments sont généralement présentés par ordre de fréquence de mention (par ex., les éléments les plus souvent cités sont indiqués en premier).

Marché du travail local

Les types d'information suivants ont été considérés très utiles ou précieux lorsque l'accent est mis sur le marché du travail local dans leur ville :

- l'Information sur les perspectives d'emploi locales, comme les postes vacants, les salaires, les heures de travail, les compétences exigées, le lieu de l'emploi, la volonté de l'entreprise de dispenser une formation sur le tas, etc.;
- la détermination des compagnies qui embauchent ou mettent à pied des gens, surtout les premières ("Qui engage, quand et où?"; "Quelles sont les tendances dans la région? Quelles sont les industries en croissance ou en déclin?"). Cela comprend les nouvelles ouvertures et les fermetures d'entreprises;
- le type d'éducation et de formation disponible dans la région (des programmes à temps complet aux programmes courts). Cela englobe les programmes de formation offerts aux employés pour les aider à progresser dans l'industrie/la profession;
- des évaluations des universités/collèges, y compris de leur taux de placement;
- de l'information générale sur les industries locales;
- les recruteurs/chasseurs de têtes pour certaines industries;
- les employeurs locaux qui ont déjà mis en place des programmes d'équité en matière d'emploi;
- des données économiques sur la région pour aider les gens à posséder plus de connaissances lors d'une entrevue pour trouver un emploi;
- des données sur le coût de la vie dans diverses régions pour les gens qui envisagent de déménager;
- des informations statistiques locales, comme le nombre d'emplois par profession dans la région, les professions qui présentent le taux le plus élevé de chômage localement (fournisseur de services);
- les emplois technologiques *à l'intérieur* des organismes (par ex., ceux qui ont besoin de connaissances informatiques?) (fournisseur de services);
- les taux de salaire dans l'industrie locale, avec des comparaisons entre des organismes de même taille (employeur);
- les conditions de travail dans l'industrie locale, comme les avantages sociaux, les congés annuels, les heures de travail, etc. (employeur);

- une aide au recrutement pour les employeurs. Cela englobe une liste des écoles selon le type de professions pour lesquelles elles offrent une formation pour aider les employeurs à trouver des candidatures convenables, ou un inventaire des gens possédant des compétences précises ("Où pouvez-vous trouver des personnes désireuses d'apprendre et capables de faire le travail?"; "Où dois-je m'adresser pour trouver des travailleurs formés, pour obtenir des références sur des étudiants?") (employeur);
- des données démographiques sur la région la clientèle. Cela comprend les perspectives sur la ville, comme les projets futurs ("Pour nous aider à prévoir les besoins futurs pour nos services") (employeur);
- des programmes de formation particuliers pour les handicapés (employeur);
- de l'information sur l'endroit où les employeurs peuvent s'adresser pour obtenir des prestations de maladie pour leurs travailleurs (employeur); et
- de l'information sur les rendements sur l'investissement dans une industrie locale (employeur).

Malgré la longueur de cette liste, deux questions semblent résumer les besoins d'information de la plupart des chercheurs d'emploi : quels emplois sont disponibles et quelles compétences sont nécessaires pour ces emplois? Remarquez que l'accent est encore mis sur les listes d'emplois et pas sur la panoplie plus vaste de l'IMT. Et, tel que mentionné, les employeurs ont tendance à vouloir un appui au recrutement et des comparaisons entre les salaires et les conditions de travail.

Ciblage de professions en particulier

Les types d'information suivants ont été considérés comme étant très utiles ou précieux lorsqu'une profession en particulier est ciblée :

- les compétences, la formation, les études et l'expérience nécessaires pour une profession. Cela comprend toute accréditation nécessaire ou les liens avec des programmes d'apprentissage ("Quelles sont les démarches nécessaires pour y parvenir?")
- l'Information sur les salaires;

- les conditions de travail : heures, avantages sociaux, environnement, sécurité d'emploi, stress, questions de santé et de sécurité, etc. Cela comprend le statut de l'emploi : saisonnier, à contrat, à temps partiel ou à plein temps;
- les tendances de la profession ("Est-ce qu'elle évolue?");
- les meilleurs employeurs, les compagnies qui engagent cette profession;
- une certaine forme d'évaluation des écoles, y compris de l'information pour aider les employeurs à mieux comprendre quelles écoles offrent une éducation *pratique*, quelles aptitudes sont acquises par les étudiants et ce qu'ils peuvent faire une fois diplômés ("Qui est cuisinier, qu'est-ce qu'un cuisinier? Il existe une grande variété dans les collèges"; "Quel est le niveau de connaissance que possèdent les gens?"; "Qu'ont-ils appris par ce cours?") (employeur);
- l'Information sur les programmes gouvernementaux, surtout sur les subventions ou les aides financières disponibles pour la formation des employés. Cela comprend les sommes mises à la disposition des entreprises ou des employés. Elle englobe également les subventions aux étudiants ou les programmes connexes. On a mentionné que les employeurs recevaient actuellement cette information en retard ou pas du tout (employeur);
- la structure d'emploi et les échelles de salaire pertinentes, d'après les années d'expérience, les compétences, les fonctions assumées, etc. Les employeurs recherchaient une ventilation détaillée des niveaux de salaire ("Reliez les responsabilités aux niveaux de salaire") (employeur);
- les fonctions responsabilités, c'est-à-dire ce que l'emploi comporte;
- les possibilités d'avancement;
- les autres emplois connexes dans le domaine, y compris des titres d'emplois connexes;
- la situation syndicale non syndicale;
- le taux de chômage pour la profession ("Combien y a-t-il actuellement de chômeurs dans cette profession?");
- les possibilités de travail autonome;
- l'âge moyen des travailleurs dans cette profession;
- l'information pour aider à reconnaître les "mauvais" employeurs;
- le travail est-il intéressant?
- où les gens peuvent-ils commencer dans l'échelle le cheminement de carrière?

- les projets d'envergure qui embauchent des gens de la profession dans la région ("Qui engage et combien de personnes sont nécessaires? Où peut-on se procurer des formulaires de candidature?") (fournisseurs de services);
- le nombre de travailleurs dans une profession qui parlent d'autres langues, comme le cantonais (employeur);
- l'information comparative entre l'éducation offerte dans d'autres pays et à celle offerte au Canada afin que les employeurs puissent évaluer les employés potentiels nés à l'étranger (employeur); et
- une sorte de liste d'évaluation pour aider les employeurs à évaluer les connaissances et l'expertise des employés potentiels (employeur).

Ciblage d'industries en particulier

Les types d'information suivants sur des industries en particulier ont été jugés très utiles et précieux :

- les tendances de l'industrie, comme la croissance ou le déclin au cours des 5 à 10 prochaines années, le taux de croissance, les compressions prévues, ou la possibilité d'excédents de main-d'œuvre à l'avenir en raison de la technologie. Cela englobe les tendances à tous les niveaux : du régional à l'international ("Que se passe-t-il à l'échelle mondiale dans l'industrie? Quelles sont les tendances ou les forces du marché et quelles seront leurs incidences sur le marché local?"). Cela comprend également l'évolution des secteurs économiques en termes de besoins de main-d'œuvre;
- la situation actuelle de l'emploi dans l'industrie (par ex., l'embauche, les compressions, les gels de l'embauche, les taux d'emploi, la fréquence des licenciements/le taux de roulement, les emplois disponibles dans cette industrie dans une région en particulier);
- la répartition des professions dans l'industrie, les types d'emplois/de postes);
- l'éducation et la formation disponibles qui sont pertinentes pour l'industrie;
- les niveaux de salaire payés dans l'industrie (employeur);
- les plus grosses entreprises dans le secteur;
- à quoi ressemble l'industrie dans la région locale?
- le profil commercial concurrentiel de l'industrie;

- quelles sont les méthodes normalement utilisées par les entreprises de l'industrie pour engager du personnel (c'est-à-dire les méthodes courantes : affichage des postes disponibles? annonces dans les journaux? appel à des recruteurs?);
- les perspectives d'emplois autonomes;
- la situation du financement gouvernemental dans l'industrie, le cas échéant;
- les taux de syndicalisation dans l'industrie;
- la ventilation par sexe dans l'industrie;
- les questions reliées à la santé, les taux d'accident;
- le logiciel le plus récent et le plus moderne utilisé dans l'industrie;
- l'Information sur les compagnies qui opèrent au niveau international (c'est-à-dire où elles ont une présence sous forme de bureau/de représentation), jugée utile pour les étudiants (fournisseurs de services); et
- l'information sur la main-d'œuvre dans diverses villes, reliée à la capacité de la ville de fournir la main-d'œuvre nécessaire aux employeurs (employeur).

Suite à la détermination de types particuliers d'Information sur le marché du travail qui leur seraient utiles, nous avons demandé aux participants d'examiner un ensemble de produits échantillons d'IMT de DRHC qui représentent le mieux l'orientation future prévue pour de tels produits. Les produits testés étaient de l'IMT locale ou communautaire. En tout, quatre produits ont été montrés aux participants (mais pas à chaque groupe – voir ci-après). Le site web sur Internet de l'IMT de DRHC a également été examiné.

Voici les rétroactions reçues à propos de chacun de ces produits.

Profils des professions

Ce produit a été testé avec les trois groupes de clients.

Réaction extrêmement positive aux profils des professions

Les profils des professions ont été bien accueillis par la plupart des participants dans tous les groupes de clients. Une forte majorité a réagi de façon positive au produit. Les gens ont trouvé que les profils étaient bien organisés, instructifs, relativement exhaustifs et complets, et qu'ils contenaient beaucoup d'information utile. Cela était particulièrement vrai chez les chercheurs d'emploi et les fournisseurs de services.

De nombreux chercheurs d'emploi ont déclaré qu'ils utiliseraient ces profils pour planifier leur carrière ou pour chercher un emploi. Les participants les ont trouvés très utiles :

- lorsqu'ils essaient de trouver une carrière ou lorsqu'ils cherchent une nouvelle orientation de carrière;
- lorsqu'ils doivent décider entre deux ou trois possibilités d'emploi;
- pour structurer une recherche d'emploi;
- pour explorer des possibilités d'emploi qui ne semblaient pas évidentes;
- pour orienter l'éducation/les études; et
- pour rédiger un curriculum vitae, lorsque la langue utilisée dans les descriptions de postes pourrait servir de modèle.

Les chercheurs d'emploi qui ont trouvé que le produit ne leur serait d'aucune utilité avaient tendance à mentionner un manque de besoin pour ce type d'information (par ex., carrière établie, pas d'argent pour les études, etc.). Les fournisseurs de services ont estimé que le produit était utile aussi bien pour les conseillers en emploi que pour les chercheurs d'emploi.

Les représentants des employeurs étaient un peu moins susceptibles que les autres d'indiquer un besoin pour ces profils. Par exemple, la plupart des gens à Trois-Rivières n'avaient pas beaucoup besoin d'un tel produit. Leur siège social fournit des descriptions de postes et des conditions d'emploi détaillées pour tous les emplois. Il en allait de même pour la majorité des gens de Toronto qui ont indiqué que l'information était trop fondamentale ou trop générique pour être utile, ou que les échelles de salaire étaient trop vastes (et non reliées aux fonctions). Certains employeurs ont estimé que le produit fonctionnait bien pour les étudiants et les nouveaux venus sur le marché du travail, mais pas pour les entreprises ou les personnes bien établies. Ils ont également fait remarquer qu'il existait d'autres documents plus détaillés ou plus précis – le tableau DACUM a été cité en exemple (il énumère les compétences requises pour faire un travail).

Nonobstant les commentaires susmentionnés, de nombreux employeurs ont trouvé les profils utiles :

- pour de l'information concernant des emplois particuliers, y compris les conditions d'emploi, les tendances et les salaires;
- pour aider à rédiger les descriptions de travail pour les postes dans la compagnie;
- pour utilisation avec les manuels de l'employé;
- pour avoir une idée des postes qui sont difficiles à combler. Les profils indiquent également les groupes d'emplois semblables si des gens ne sont pas disponibles dans la profession souhaitée;
- pour mieux comprendre d'où vient la concurrence dans une profession donnée (en termes de recrutement);
- pour faciliter la dotation dans des endroits qui sont moins connus de l'employeur;

- pour savoir le nombre de personnes chevronnées aptes au travail dans la région (pour déterminer s'il faut aller à l'extérieur de la localité pour engager du personnel);
- pour aider à décider s'il faut procéder à une expansion en utilisant la section sur les tendances ("Elle peut vous aider à décider d'agrandir ou non votre entreprise"); et
- pour pouvoir recruter éventuellement des candidats auprès des concurrents énumérés ou par le biais des établissements de formation.

Les profils semblaient être d'une plus grande utilité pour les petits organismes qui ne possèdent pas de gros services de ressources humaines.

La plupart des sections jugées utiles

Lorsque nous avons demandé aux participants d'indiquer l'information qui leur était la plus utile ou la plus précieuse, ils ont eu tendance à citer la plupart des éléments clés du document. Aucun élément ne s'est démarqué des autres comme étant particulièrement utile ou pertinent. La principale force du produit vient plutôt du fait qu'il est exhaustif et de grande envergure – la plupart des données ayant été jugées pertinentes et utiles. Cela dit, les domaines cités comme étant particulièrement utiles comprennent (par ordre approximatif de fréquence de mention) :

- les employeurs éventuels;
- les niveaux de salaire;
- les programmes de formation;
- les listes d'associations professionnelles;
- l'Information sur les tendances perspectives;
- les besoins en matière d'emploi;
- les emplois par industrie;
- les exigences/fonctions du poste; et
- les titres/professions connexes ("Pour savoir ce qu'il y a d'autre de disponible").

Un certain nombre d'éléments ont été identifiés comme étant "les moins utiles". Cela comprend tout ce qui utilisant les données du recensement de 1991 (considérées trop anciennes pour être utiles), le tableau des *postes vacants*, le tableau des *prestataires d'AE* et le tableau des *niveaux d'emploi*, y compris la ventilation par sexe (bien que ce dernier tableau ait été cité bien moins souvent que les autres éléments). Les employeurs ont indiqué que la liste des employeurs éventuels ne leur etait d'aucune utilité.

Nombreuses suggestions pour de l'information supplémentaire

Malgré la perception relativement répandue que les profils sont assez exhaustifs, de nombreuses suggestions ont été formulées concernant de l'information qui pourrait être ajoutée afin de les rendre plus utiles pour les participants. Les suggestions comprenaient l'ajout :

- d'Information sur les personnes-ressources dans les établissements de formation, les associations professionnelles et les employeurs potentiels (c'est-à-dire numéros de téléphone/télécopieur, adresses, adresses Internet/courriel); cette suggestion a été souvent formulée
- d'Information sur les personnes-ressources à DRHC pour aiguiller les personnes ayant besoin d'information supplémentaire (c'est-à-dire numéro de téléphone, adresse Internet/courriel, etc.);
- d'Information sur le coût et la durée de la formation, ainsi que les préalables à la formation;
- d'information qui permettrait aux lecteurs d'évaluer les établissements de formation, comme des rapports sur les services de placement ou de l'information similaire;
- d'Information sur les subventions disponibles (pour les employeurs et pour les travailleurs);
- des types d'avantages normalement offerts pour le poste;
- d'information plus détaillée sur les salaires, reliant les niveaux de rémunération aux responsabilités/compétences/expériences;
- de la date de la dernière révision;
- de la ventilation des emplois entre les secteurs public et privé, et entre les emplois à temps plein et à temps partiel;
- des exigences physiques de la profession, peut-être en utilisant une échelle sur 10 points;
- des qualités personnelles requises pour le poste;
- des inconvénients/désavantages de travailler dans la profession;
- de la détermination des employeurs qui sont disposés à former les travailleurs;

- des années d'expérience (pas seulement des âges) aux tableaux pertinents et de l'incidence des niveaux de scolarité sur les salaires (fournisseur de services); et
- d'information contextuelle au tableau des prestataires d'AE afin d'aider les lecteurs à interpréter l'information, comme étant mieux/pire qu'auparavant, sur combien dans la région, ou plus élevé/moins élevé que d'autres professions (fournisseur de services).

Profils jugés bien écrits, malgré de la confusion à certains endroits

Presque tout le monde a trouvé que les profils étaient faciles à lire et à comprendre, qu'ils étaient généralement bien écrits et bien organisés. Néanmoins, certains domaines de confusion possible ont été identifiés :

- le tableau des *postes vacants*. Il était incompréhensible pour beaucoup. Personne ne semblait comprendre quelle était l'intention derrière ce tableau. Certains se sont également posé des questions sur l'utilité de ce type d'information si les profils ne sont mis à jour qu'une fois par an;
- le tableau de la *main-d'œuvre* qui donne le nombre de travailleurs employés et expérimentés. Plusieurs étaient incertains de l'information que le tableau était censé communiquer, quant à la définition des expressions et quant aux personnes auxquelles elles s'appliquent;
- l'expression "professions importantes". Il y avait de l'incertitude quant à sa signification quant à ce qui rendait une profession importante;
- les codes CNP, bien que la plupart des gens ignoraient simplement cette information (c'est-à-dire qu'elle ne semblait pas poser de problèmes);
- les acronymes DRHC versus CRHC ("Est-ce la même chose?");
- les expressions citées sous la rubrique *Indicateurs*. Quelques personnes les ont trouvées peu claires et ont estimé avoir besoin de plus d'explication; et
- la liste des employeurs potentiels. Il y a eu un peu de confusion à savoir s'ils ont des ouvertures actuellement ou simplement s'ils embauchent normalement dans ce groupe de professions.

Principale inquiétude – Information périmée

Certaines personnes ont fait part de leur inquiétude concernant la validité des données. Cette inquiétude concernait un peu l'exactitude de l'information, mais surtout son actualité. Certaines données étaient considérées tout à fait périmées, en particulier l'Information sur le recensement de 1991. Ce fait était considéré comme réduisant sérieusement la valeur de l'information et était jugé par certaines personnes comme tout à fait inapproprié.

Quelques autres préoccupations ont été exprimées par un petit nombre de personnes :

- aucune définition ou explication n'est fournie pour les nombreux acronymes utilisés;
- on a remarqué que la liste des employeurs potentiels pour des postes de mécaniciens était courte et qu'il manquait de nombreuses compagnies; et
- le profil de l'analyste informatique a été considéré comme trop général, trop de postes étant compris dans la seule et unique note ("Soyez plus précis").

La plupart des participants ignorent les produits du type du profil des professions

En dehors des fournisseurs de services, la plupart des participants ne savaient pas que ce type d'information était disponible, que ce soit auprès de DRHC ou d'autres organismes. Très peu (une poignée seulement) ont utilisé ces produits dans le passé. Ces personnes semblaient relativement satisfaites des produits qu'elles ont utilisés.

Réaction très positive au format, nombreuses suggestions d'amélioration

La plupart des participants ont réagi positivement la présentation et à la conception des profils. Des personnes ont fait remarquer que les profils étaient assez concis, simples et bien structurés ("C'est bien organisé. Depuis le contenu jusqu'à la localisation de l'information"). Cela étant dit, un petit nombre de personnes ont estimé que les graphiques et la mise en page n'étaient pas très bons et que les documents n'étaient pas attrayants ou invitants, mais plutôt ennuyeux et arides.

Un certain nombre de suggestions concernant la présentation ont été formulées, notamment :

- un agrandissement considérable du caractère d'imprimerie du titre pour indiquer la profession en particulier afin qu'il ressorte plus clairement. Actuellement, il est facile de le rater car il est beaucoup plus petit que le titre des *Profils des professions*;
- tout au long du document, segmenter plus clairement le texte avec des titres, une meilleure utilisation de l'espacement, des alinéas, des caractères gras et du soulignement, les points, etc.;
- la disponibilité de la formation : un petit nombre de personnes ont trouvé ce texte particulièrement encombré et difficile à suivre. La principale suggestion consistait à organiser cette information d'une manière plus logique avec des éléments plus visibles, tel que susmentionné;
- l'utilisation de plus de graphiques, de diagrammes circulaires et d'autres éléments graphiques pour présenter une partie de l'information, pour séparer le texte et pour mettre visuellement en valeur le produit, notamment une illustration de la profession au niveau du titre sur la première page;
- refaire la présentation du produit en utilisant une présentation sur deux colonnes, qui semble plus facile à lire;
- fournir la liste des employeurs potentiels à la toute fin du document, pas avant des éléments comme la formation ou les associations professionnelles, comme c'est le cas maintenant;
- mettre plus de dates sur l'information précise (par ex., le tableau des *postes vacants);*
- fournir une explication des abréviations utilisées, comme dans la section des associations;
- dans les tableaux, inclure un espace entre les mots, les chiffres et les lignes des colonnes. Ajouter également des espaces (en français) pour marquer les milliers (par ex., 1 000);
- dans le tableau *Emploi par âge et par sexe*, séparer visuellement la ligne *Salaire moyen de l'emploi* et ajouter un signe de dollar aux chiffres;

- s'assurer que tous les titres et les chiffres des tableaux soient sur la même page;
- produire les profils sur des documents recto-verso (lorsqu'ils sont distribués en documents imprimés, pas sous forme électronique);
- ajouter de la couleur;
- envisager l'utilisation d'un format de page plus petit, comme c'est le cas pour de nombreux dépliants; et
- numéroter les pages.

Suggestions connexes

En plus des suggestions concernant la présentation/la mise en page et des idées sur l'information additionnelle, les participants ont formulé diverses suggestions pour améliorer les profils, notamment :

- informer les gens de l'existence des profils. Cela a été sans cesse soulevé comme un point très important;
- fournir une liste ou un index de tous les profils qui ont été produits afin que les gens sachent ce qui est disponible;
- fournir l'adresse du site web où l'IMT est disponible sous forme électronique;
- utiliser l'information la plus récente possible et la tenir à jour;
- fournir un glossaire des acronymes;
- supprimer la section des "employeurs potentiels" pour les professions qui en ont trop (par ex., de nombreux emplois du secteur du tourisme réceptif);
- avoir toutes les données provenant de la même période ou indiquer clairement la date de l'information chaque fois que de nouvelles données sont présentées. Comme certaines données provenaient du recensement de 1991, il existait une certaine confusion, à savoir si toute l'information provenait de cette période;
- demander à DRHC d'élaborer des profils conjointement avec les associations industrielles, les compagnies et d'autres partenaires, et permettre aux entreprises d'amorcer l'élaboration de nouveaux profils (par ex., moniteurs d'emplois);
- tel que mentionné, le profil des professions de l'analyste informatique était jugé trop général. On a suggéré de rendre le profil plus précis (par ex., des compétences reliées à des types d'emplois particuliers);
- dans le cas des tableaux sur les *prestataires d'AE*, fournir plus d'explications, utiliser des pourcentages et pas des chiffres absolus, et fournir cette information également pour la province et pas seulement pour la ville;
- quant aux tableaux sur la *main-d'œuvre*, fournir plus d'explications, utiliser plus de données récentes, mettre cette information sous forme de graphiques, envisager l'utilisation de pourcentages ainsi que de chiffres absolus et montrer cette information au fil du temps, et
- fournir de l'information comparative sur les autres régions provinces ou indiquer où se procurer cette information ("Les analystes informatiques sont-ils plus en demande ailleurs?").

Profils des collectivités

CE PRODUIT A ÉTÉ TESTÉ PAR LES TROIS GROUPES DE CLIENTS.

Réaction mitigée aux profils des collectivités

Les profils des collectivités ont reçu un accueil mitigé de la part des participants. Alors que certains trouvaient les documents utiles, beaucoup d'autres pensaient le contraire et étaient vraiment négatifs. Même ceux qui ont réagi positivement aux profils avaient tendance à les considérer comme des documents de seconde importance.

Du côté négatif, les gens ont estimé que ce type de produit n'était utile que si les chercheurs d'emploi songeaient à déménager dans une autre ville. De plus, beaucoup pensent que les profils doublent ce qui est produit par d'autres organismes, comme les chambres de commerce locales ou les bureaux de développement économique. À ce titre, ils trouvaient que DRHC ne devrait pas produire ce type de produit car il est disponible ailleurs (certaines personnes ont exprimé ce point de vue très vivement). Également, bon nombre ont estimé que cette information ne semblait pas pertinente en tant qu'IMT, perspective renforcée par l'absence même d'IMT dans le profil lui-même ("Où se trouve l'information sur la main-d'œuvre? Il n'y a rien sur les emplois, les industries, le chômage"). Peu de gens songeraient à obtenir ce type de document auprès de DRHC.

Du côté positif, les gens ont trouvé que les profils des collectivités étaient utiles pour les personnes qui songeaient à déménager dans une autre ville, pour les nouveaux arrivants dans une région, pour les visiteurs de l'étranger ou les immigrants éventuels, ou pour les personnes qui cherchent un nouvel endroit pour la retraite. Pour ces personnes, les profils offrent une bonne vue d'ensemble d'une collectivité et des ressources disponibles. De même, quelques personnes pensaient que l'Information sur leur propre collectivité serait utile aux résidents (pour les numéros de téléphone des organismes locaux).

Tandis que de nombreux employeurs n'ont pas jugé les profils intéressants, certains pensaient qu'ils leur seraient utiles pour orienter leurs décisions d'affaires d'investissement, ou pour le recrutement de personnes venant d'autres villes ou pour transférer des personnes vers d'autres villes. Cela étant dit, on a fait remarquer que l'information contenue dans les profils n'était pas objective, ce qui avait tendance à en réduire l'utilité lors de la prise de décisions importantes.

Les participants qui pensaient que DRHC *devrait* produire les profils des collectivités ont attiré l'attention sur la commodité d'avoir un G unique et sur la valeur de l'uniformité dans le style de présentation et les données. Cependant, on a fait remarquer que DRHC devrait informer les gens de l'existence de ces documents et s'assurer qu'il n'y a pas duplication des dépenses de production avec d'autres organismes gouvernementaux.

Voici des commentaires représentatifs concernant les profils des collectivités.

- *C'est utile pour les gens qui veulent se réinstaller ailleurs.*
- *Ils ont besoin d'information plus précise et de faits pour appuyer leurs déclarations.*

- *Ce n'est pas le travail de DRHC de produire ce type d'information. Ils devraient se concentrer sur les emplois, pas sur ça. Vous pouvez obtenir ce type d'information d'autres sources.*
- *Cela ressemble à des documents de la Chambre de commerce.*
- *Pourquoi DRHC fait-il cela? Il devrait arrêter.*
- *Je recherche la substance. Où est-elle?*

Section intitulée "Vue d'ensemble de la collectivité" jugée utile

Lorsque nous avons demandé aux participants d'indiquer dans les profils l'information qui était la plus utile pour eux, ils ont cité le plus souvent l'information sur l'éducation et la scolarité, les soins de santé et le logement. Cependant, la principale force des profils semble être la vue d'ensemble exhaustive de la collectivité que les documents apportent, c'est-à-dire le tableau schématique des divers aspects de la vie communautaire.

Cela étant dit, de nombreux participants ont cependant critiqué les profils quant à la quantité de détails fournis dans les différentes sections. Par exemple, les sections sur l'immobilier et l'éducation ont été jugées appropriées mais elles contenaient de l'information très incomplète. En bref, la vaste couverture des profils a été appréciée, mais le contenu précis de certaines sections a été jugé insuffisant. En outre, de nombreuses personnes ont identifié de l'information supplémentaire qu'elles auraient trouver dans les profils (voir ci-après).

À d'autres moments, les profils ont cependant été critiqués parce qu'ils fournissent trop de détails. Par exemple, dans la section *Vue d'ensemble*, une phrase qui a été choisie était "magasin vidéo, cafétérias et magasins de beignets, stations service et dépanneurs sont partout". Ce type d'information n'a pas été jugé utile.

Les profils ont été jugés bien écrits et faciles à comprendre

Comme dans le cas des profils des professions, presque tout le monde a trouvé ce profil facile à lire et à comprendre. Il a été jugé généralement bien écrit, avec quelques endroits de confusion possible. Cependant, un certain nombre de préoccupations ont été soulevées :

- manque d'Information sur le marché du travail. Tel que mentionné, de nombreuses personnes recherchaient plus d'information reliée aux emplois et aux carrières, surtout que cette information provenant de DRHC;
- information incomplète. Tel que mentionné, bien des gens ont trouvé que les sections individuelles avaient un contenu relativement mince ("Quelles écoles citent-elles? Cette liste devrait être plus complète"). En outre, des participants ont contesté la présence de certains organismes ou établissements dans le document et l'absence d'autres ("Pourquoi a-t-on inclus l'école de danse ici? Ont-ils payé pour être inclus? Comment ont-ils décidé quels organismes inclure?"); et
- le texte est jugé par certaines personnes trop promotionnel ou "touristique". Un exemple mentionné dans quelques groupes francophones est... *on peut souvent voir des montgolfières se détacher du ciel bleu*. Les gens étaient souvent à la recherche d'information plus objective ("Il n'y aucune mention de ce qui est négatif, de ce qui manque dans la ville"; "Ce n'est pas de l'information objective, seulement promotionnelle ; "Cela devrait se lire moins comme un dépliant publicitaire et fournir plus d'informations détaillées").

Beaucoup de suggestions pour de l'information supplémentaire, y compris de l'IMT locale

De nombreux participants ont identifié l'information qu'ils aimeraient voir ajouter aux profils pour les rendre plus utiles, notamment :

- de l'Information sur le marché du travail, comme le taux de chômage, les principaux employeurs, les principales industries, les associations de gens d'affaires, les types d'emplois, etc. (ou du moins sur la façon d'obtenir de l'IMT locale);
- d'autres informations économiques, comme l'indice des prix à la consommation par rapport à d'autres villes, le coût de l'éducation, le taux de faillites, les niveaux d'imposition, etc.;
- les ressources communautaires disponibles, notamment les garderies, les églises, les clubs de services (par ex., les clubs Lion et Richelieu), la chambre de commerce, l'organisme de développement des collectivités, etc.
- de l'information climatique, dont les températures moyennes et la situation des allergies;
- de l'Information sur le taux de criminalité;
- de l'information plus détaillée sur le logement (par ex., l'éventail des prix, les taux d'inoccupation, les taxes, les services publics); la section sur l'immobilier pourrait également comprendre de l'Information sur les espaces à louer disponibles pour démarrer une entreprise;
- plus d'information sur la scolarité, y compris la liste des écoles publiques et pas seulement des écoles privées, les écoles qui offrent un programme d'immersion en anglais et celles qui peuvent accueillir des enfants handicapés;
- un "plan de la région" afin de pouvoir localiser la ville plus facilement par rapport aux autres principaux centres urbains;
- un plan de la ville afin que les gens puissent mieux comprendre l'organisation et la disposition de la ville;
- la disponibilité et la nature du transport en commun;
- les installations sportives et récréatives;
- les numéros de téléphone et les adresses des CRHC locaux;
- les attractions touristiques dans la ville et dans la région avoisinante;
- davantage de statistiques pour "étayer les prétentions" énoncées dans les profils;
- de l'information plus objective, y compris certains des aspects négatifs de la vie dans la ville;
- la mentalité ou la perspective des gens qui y vivent;
- la proportion de francophones et d'anglophones dans la ville (Trois-Rivières); et
- la détermination des sources de référence pour obtenir plus d'information sur la ville.

Les produits du type profil des collectivités connus de la majorité

La plupart des gens étaient au courant de la disponibilité de ce type d'information mais presque personne ne savait qu'elle était disponible à DRHC. En fait, la plupart des participants n'iraient pas chercher une telle information instinctivement au Ministère ("J'irais dans la collectivité chercher ce type d'information et non à DRHC"). Les principales sources identifiées pour ce type d'information comprenaient :

- les bureaux municipaux, les bureaux de développement économique, les chambres de commerce locales, les services de police;
- les associations de gens d'affaires, les groupes communautaires locaux, Bienvenue chez nous;
- les bureaux de tourisme et les agences de voyages; et
- la CAA.

Réaction généralement favorable au format

La plupart des participants ont réagi favorablement à la présentation et à l'aspect général. Cependant, pas ceux qui ont trouvé que le document ne semblait pas attrayant. Voici des suggestions reliées au format :

- séparer les grands blocs de texte, comme la section sur la vue d'ensemble, pour inviter les gens à la lire ("Il y a trop de mots, surtout au début. Il devrait y avoir un style plus télégraphique");
- une plus grande utilisation des espaces ("Le texte est un peu trop chargé à l'heure actuelle");
- davantage de caractéristiques conceptuelles, comme les italiques et les puces ("C'est un peu ennuyeux actuellement); et
- le titre principal, *Information sur le marché du travail*, provoque une certaine confusion car le document ne contient pas ce type d'information. Il a été suggéré de réduire la grosseur de ce titre et d'agrandir les titres suivants.

Suggestions connexes

En plus des idées susmentionnées, les participants ont formulé tout un éventail d'autres suggestions :

- mettre une date sur les profils;
- mettre à jour l'information plus souvent, pas seulement une fois par an. Ici, l'accent était mis sur la section traitant de la vue d'ensemble;
- fournir de l'Information sur les adresses, pas seulement les numéros de téléphone, car il est probable que les utilisateurs seront à l'extérieur et ne souhaiteront peut-être pas faire un appel interurbain;
- fournir l'adresse Internet afin que les gens puissent obtenir l'information électroniquement (ainsi que les adresses des autres sites connexes);
- ajouter le logo ainsi que des photos de la collectivité;
- produire les profils en partenariat avec les autorités locales de développement afin de faciliter la production et de réduire le coût et les dédoublements; et
- certains ont trouvé que la section des activités culturelles n'était pas une priorité. Ils ont suggéré que cette section soit placée vers la fin du document.

Profils des industries

Ce produit a été testé avec les employeurs et les chercheurs d'emploi, mais pas avec les fournisseurs de services.

Peu d'intérêt pour les profils des industries

Il y a eu un intérêt très limité pour les profils des industries. La plupart des participants, tant les employeurs que les chercheurs d'emploi, ne pensaient pas que ce type d'information leur serait utile. Ils estimaient ne pas en avoir besoin, ou qu'une meilleure information était disponible ailleurs.

En règle générale, la plupart des chercheurs d'emploi ont trouvé que cette information présentait peu d'intérêt pour eux en termes de leur recherche d'emploi ou de leur orientation de carrière. Les profils ont souvent été jugés éloignés des préoccupations des individus et plus axés sur les affaires ("Ce serait utile si vous songez à ouvrir un commerce, mais pas si vous cherchez un emploi"; "Plus utile pour le propriétaire d'un commerce que pour une personne à la recherche d'un travail"). En bref, l'information n'a pas été jugée pertinente pour une prise de décision reliée à un emploi (par suite de ce qui précède et parce que l'information n'est pas produite au niveau local).

Néanmoins, quelques personnes ont identifié certaines utilisations positives. Par exemple, on a noté que les profils fournissaient un bon aperçu d'une industrie, y compris les fluctuations des cycles économiques. Cela peut aider les gens qui songent à changer de carrière. De plus, les profils peuvent donner aux gens un point de vue sur l'économie dans une autre province, y compris si les perspectives d'emploi sont positives (utiles si une personne songe à se réinstaller ailleurs). Toutefois, il importe de faire remarquer que ces aspects positifs ont été mentionnés par un nombre relativement peu élevé de chercheurs d'emploi.

Comme dans le cas des chercheurs d'emploi, la plupart des employeurs n'ont pas trouvé les profils très utiles. Plusieurs ont estimé de pas avoir besoin de ce type d'information. De plus, beaucoup ont déclaré qu'une information supérieure était disponible auprès d'autres sources, comme leur association commerciale/ professionnelle ("J'obtiens mieux de mon association"). Les employeurs ont jugé les profils peu utiles dans la gestion des ressources humaines. Certaines personnes, surtout à Toronto, ont indiqué

fortement qu'elles ne pensaient pas que DRHC devrait produire ce type d'information ("Ce n'est pas approprié pour DRHC").

Quelques employeurs pensaient que les profils pourraient être utiles pour indiquer les perspectives d'investissement ou pour aider à planifier une expansion/diversification ("Fantastique, si vous songez à démarrer en affaires. Cela peut vous aider à savoir dans quelle direction étendre vos activités et croître, et ce qu'il ne faut pas faire"). On a également suggéré que les profils seraient utiles pour les conseillers en orientation dans les écoles.

Tant les chercheurs d'emploi que les employeurs ont parfois critiqué la qualité des évaluations des industries, en les qualifiant de trop élémentaires, de fournir de l'information déjà existante dans les journaux et dans d'autres sources ("C'est si élémentaire que cela en est presque offensant"; "C'est une insulte à l'intelligence"). L'exemple qui a été donné était celui de la première phrase du profil de l'industrie des transports. Quelques-uns ont également mis en doute l'exactitude de l'information, les hypothèses ou les prédictions contenues dans les profils.

Voici des commentaires représentatifs des profils des industries;

- *Il existe de la bonne information là-dedans.*
- *Bonne information de référence. Mais cela ne nous aidera pas à trouver un emploi.*
- *Cela aurait pu être beaucoup mieux fait. Une grande partie de l'information est très élémentaire.*
- *Je ne m'arrêterais pas pour les lire.*
- *Cela pourrait être utile si l'on songe à changer de carrière.*
- *C'est de l'information "bonne à connaître, mais pas "nécessaire ".*
- *Pourquoi gaspiller l'argent des contribuables avec cela? C'est bon pour des élèves de troisième année.*

Profils jugés faciles à comprendre, mais trop verbeux

Comme dans le cas des autres profils, la plupart des gens ont déclaré que le document était facile à lire et à comprendre. Cependant, beaucoup les ont trouvés trop longs; quelques-uns les ont jugés ennuyeux à lire ("Il parle pour ne rien dire. On indique le nombre de kilomètres d'autoroutes asphaltées Ce n'est pas utile"; "C'est trop long. Une partie de l'information est utile, mais beaucoup ne l'est pas").

En ce qui a trait au présentation, les gens trouvaient que le document était chargé en raison de sa verbosité ("Ce n'est pas facile à utiliser"; "Il faudrait le condenser davantage. C'est trop difficile à lire"). Pour ce faire, ils ont cherché des modifications qui pourraient éclairer le document et l'alléger. Voici quelques suggestions :

- raccourcir les profils;
- mettre le nom de l'industrie en surbrillance dans le titre (actuellement c'est le troisième et dernier titre dans l'ensemble);
- utiliser plus de tableaux, de diagrammes, de graphiques, de puces et de titres pour séparer le texte et réduire la quantité de lecture nécessaire;
- mieux utiliser les titres. Par exemple, le titre *La cause... et l'effet* n'a pas été jugé suffisamment informatif quant à son contenu;
- utiliser de la couleur;

- ajouter une table des matières.

Plus au courant des produits du type profil des industries

De nombreuses personnes savaient que ce type d'information était disponible, mais presque personne ne savait qu'elle était disponible à DRHC.

Suggestions connexes

Les participants ont suggéré d'inclure les types d'information suivants dans les profils :

- plus d'Information sur les employeurs potentiels;
- plus de statistiques sur les emplois actuels et futurs;
- une ventilation plus claire des secteurs de l'industrie et plus de détails (par ex., les secteurs dans l'industrie du détail, des comparaisons du coût par kilomètre pour le profil des transports);
- des renvois aux autres sources d'information (c'est-à-dire magazines, livres, sites web);
- indiquer les aptitudes requises pour les emplois dans l'industrie;
- énumérer les taux de la Commission des accidents du travail pour l'industrie (employeur); et
- offrir de l'information pour démarrer une entreprise (par ex., les exigences en matière de taxe de vente provinciale).

De plus, les participants ont formulé tout un éventail d'autres suggestions :

- développer la section des tendances de l'emploi et réduire le reste;
- fournir de l'Information sur les personnes-ressources pour les associations industrielles;
- produire les profils au niveau local plutôt que provincial;
- offrir des articles sur l'industrie, pas des profils produits par DRHC ("Pour avoir une diversité d'opinions");
- insérer, si possible, dans les profils des professions une partie de l'information pertinente contenue dans les profils des industries (par ex., les notes pour le charpentier la construction);
- ajouter les adresses de sites web d'entreprises, des articles et d'autres sites pertinents;
- fournir l'information par l'Internet; et
- augmenter la sensibilisation aux profils.

Certaines personnes ont fait remarquer que même si les profils des industries étaient améliorés tel que susmentionné, cela ne les rendrait pas plus utiles pour elles.

Bulletin sur le du marché du travail

Ce produit a été testé avec les employeurs et les fournisseurs de services, mais pas avec les chercheurs d'emploi.

Réaction mitigée au Bulletin sur le marché du travail

Le Bulletin sur le marché du travail a reçu un accueil mitigé. Les fournisseurs de services ont eu tendance à trouver ce produit utile. Les employeurs, quant à eux, étaient partagés. Certains ont trouvé que le document était bien conçu et utile. D'autres, par contre, ont dit qu'ils n'en avaient pas besoin et ont trouvé qu'il ajoutait très peu à l'information déjà disponible dans les journaux et dans d'autres sources du même type

Les participants qui ont réagi de façon positive au produit ont jugé qu'il était instructif et intéressant. Ils ont trouvé qu'il fournissait un aperçu exhaustif de la région locale et présentait de l'information précise sur une variété de sujets du marché du travail, en plus de le trouver pertinent et d'actualité. Le produit a été jugé utile :

- à des fins de recherche économique;
- pour prendre des décisions stratégiques en matière d'investissements et d'activités commerciales générales ("Il peut aider à indiquer sur quels produits se concentrer");
- pour des comparaisons entre les régions ("C'est bon pour l'expansion des affaires. Vous pouvez vous faire une idée sur d'autres endroits");
- pour l'éducation économique personnelle;
- pour les étudiants qui veulent déménager ("Ils peuvent comparer les régions en termes d'industries et d'occasions"); et
- pour des exemples de compagnies qui engagent ou licencient.

Tel que mentionné, cependant, beaucoup d'employeurs n'ont pas trouvé le document utile. De nombreuses personnes ont estimé qu'une grande partie de l'information est disponible ailleurs, dans les journaux ou dans des périodiques professionnels. Certaines personnes ont déclaré qu'elles préféreraient utiliser l'information de Statistique Canada ou les études économiques des courtiers. Certaines ont indiqué qu'elles n'avaient aucun besoin de ce genre d'information, ou qu'elle ne serait pas utile pour la gestion des ressources humaines. On a jugé que cela faisait un peu double emploi avec l'information d'Emploi Québec (Trois-Rivières).

Voici quelques commentaires représentatifs sur le Bulletin sur le marché du travail.

- *Très instructif.*
- *Rempli d'information.*
- *Il vous indique si vous êtes dans une ville en essor ou en déclin. Il vous indique si cela vaut la peine d'investir dans la région.*

- *C'est la même information que dans les journaux. C'est trop tard et cela n'ajoute rien de valeur.*
- *Il est bon d'avoir toute cette information dans un seul document. C'est comme le Readers Digest, une version concise et abrégée. Il conserve tout ensemble.*
- *Je n'en ai pas besoin.*
- *Il faudrait qu'il mette davantage l'accent sur mon industrie pour être utile.*
- *Il devrait y avoir plus d'Information sur le marché du travail.*

Les éléments suivants ont été identifiés comme étant très pertinents ou utiles :

- l'aperçu économique;
- les faits saillants du marché du travail;
- la présentation résumée du budget; et
- les nouvelles des compagnies, notamment le fait que ce n'est pas seulement limité aux grosses compagnies.

Certaines personnes ont jugé que la section sur la situation nationale était trop limitée et qu'elle devrait être élargie. On a fait remarquer qu'il y avait bien d'autres choses que les faillites. On a également suggéré que le ton négatif de ce volet sur les faillites pourrait décourager les chercheurs d'emploi.

Une fois encore, les participants ont trouvé ce document bien écrit et facile à lire.

Les fournisseurs de services à Vancouver étaient au courant de l'existence de ce produit et en étaient modérément satisfaits ("Plus ou moins. C'est un début"). Cependant, les employeurs n'étaient pas au courant de son existence, mais ont cité d'autres informations sur les tendances du marché du travail, comme les fermetures d'usines en Alberta, les listes des bénéficiaires des emplois dans la construction et des discussions sur les tendances internationales (avec des liens avec le Canada et les provinces).

Suggestions connexes

Les participants ont formulé tout un éventail de suggestions :

- présenter une table des matières ou un index en première page qui servirait à mettre en évidence les points saillants du document;
- Accorder davantage d'espace aux discussions portant sur les enjeux du marché du travail (et moins à des sujets comme les mises en chantier). Cela comprend les jugements de la cour sur les dossiers du travail ("Les questions touchant directement le marché du travail");
- élargir les types d'indicateurs économiques inclus dans le bulletin ("Plusieurs autres questions touchent la nouvelle économie, pas seulement les mises en chantier");
- fournir un résumé des mises à pied et des nouveaux emplois, en plus de l'information actuelle sur des entreprises en particulier;
- donner plus d'Information sur les nouvelles entreprises naissantes;
- ajouter de l'Information sur les questions de santé et de sécurité;
- ajouter l'industrie du "tourisme" à la dernière section;
- utiliser la présentation sur deux colonnes pour faciliter la lecture;
- ajouter des comparaisons avec les autres provinces (par ex., les faillites au Manitoba en rapport aux autres provinces) ("Élaborer afin de rendre l'information plus utile");
- inclure des renvois pour indiquer la provenance des statistiques;
- s'assurer que la portée de la discussion sur la situation nationale est suffisante;
- réduire la longueur des renseignements particuliers aux entreprises dans la dernière section;
- définir les taux désaisonnalisés;
- indiquer les autres produits et services connexes fournis par DRHC;
- la référence dans le tableau commençant par les mots "Population active" (page trois) n'est pas claire ("S'agit-il seulement du Manitoba?). On a suggéré que l'étiquetage soit amélioré;
- mettre la boîte ombragée à la page 10 au bas de la page; et
- un prestataire de services a noté que les employeurs ayant cinq employés ou moins "n'apparaissent pas dans le système à l'heure actuelle" et ne sont pas compris dans les statistiques connexes. Cela a été identifié comme une lacune importante sur laquelle il faudrait se pencher (par ex., les statistiques connexes ne comprennent pas les petites entreprises qui comptent sur des employés contractuels).

Autres observations

Importance mitigée de l'IMT

Les participants étaient partagés quant à l'importance de l'Information sur le marché du travail. À l'unanimité, les fournisseurs de services considéraient l'IMT utile et importante. Il n'y avait plus de consensus par la suite.

En ce qui a trait aux employeurs, la plupart des personnes considéraient que l'IMT avait une importance moyenne à nulle (à Toronto, personne n'a considéré l'information importante). Seulement un petit nombre a qualifié ce type d'information de très utile. Pour la plupart, l'IMT entrait dans la catégorie "qu'il est bon de connaître" et non dans la catégorie "qu'on a besoin de connaître" (par ex., six des huit personnes à Red Deer ont déclaré cela, et il s'agissait d'un des groupes d'employeurs les plus positifs). Bon nombre pensaient également que cette information était disponible ailleurs. Si on voulait que l'IMT soit utile, elle devrait se concentrer davantage sur leur industrie, tâche que DRHC considérait trop imposante et trop coûteuse. Les employeurs considérant l'IMT moyennement utile avaient tendance à la voir comme de la bonne information économique ou comme un appui éventuel dans leurs tentatives de recrutement.

Les chercheurs d'emploi étaient très partagés. Alors que plus de la moitié considéraient l'IMT importante, bon nombre d'entre eux jugeaient ce type d'information d'une importance modérée, voire insignifiante – plutôt une information secondaire que primaire ("C'est assez important"). L'attention se portait sur les profils des professions, largement considérés comme le type d'IMT le plus utile (par la suite, l'utilité perçue de l'IMT chute considérablement). Certains croyaient que l'IMT devenait plus importante ("Elle sera plus importante à l'avenir en raison de l'augmentation des réorientations de carrière").

Les personnes qui appréciaient l'IMT pensaient que les profils des professions aideraient à améliorer la prise de décisions – en aidant les gens à choisir réorienter leur carrière ou en aidant les personnes qui songent à une réinstallation. Toutefois, d'autres ne voyaient pas l'utilité d'une telle information pour aider les gens à trouver un emploi ("Elle cible plutôt les personnes à la recherche d'un premier emploi ou désirant réorienter leur carrière, pas les autres"). Le manque de sensibilisation face à la disponibilité et au mode d'emploi figurait parmi les raisons données par les personnes qui jugeaient l'IMT importante en guise d'explication pour ne pas l'avoir utilisée.

Problèmes de diffusion et de communication de l'information

Quant aux méthodes de diffusion de l'information de DRHC, comprenant l'Internet, et aux questions de communication connexes, les lecteurs sont renvoyés à un rapport rédigé par COMPAS au début de cette année (à l'intention de DRHC) sur la stratégie des services d'information du Ministère (intitulé *Focus Group Research Related to HRDC's Information Services Vision*). Ce rapport renferme un examen approfondi des perceptions de la clientèle sur les forces et les faiblesses des diverses méthodes de diffusion et des moyens de communication et de messagerie connexes.

L'Internet

Les participants (tous les groupes de clients) ont assisté à une présentation du site web IMT sur Internet de DRHC sur un grand écran. Un certain nombre de pages clés ont été examinées pour donner aux personnes un aperçu du site et de son mode d'utilisation. Cela a été effectué sans être branché "en direct" sur l'Internet. Vous trouverez en annexe des copies des pages du web qui ont fait l'objet d'un examen.

Appui général à l'Internet comme moyen de diffusion de l'IMT

Les participants ont manifesté un intérêt généralisé et un appui envers l'idée d'utiliser l'Internet comme moyen de diffusion aux clients de l'Information sur le marché du travail. Quasi à l'unanimité, les participants ont considéré ce médium comme un moyen efficace de fournir l'IMT aux Canadiens et aux Canadiennes et aux Canadiennes. Les personnes ont été en mesure d'indiquer rapidement et facilement les nombreux avantages associés à ce moyen, notamment :

- commodité et facilité d'accès (par ex., accès de la maison/du travail, 24 heures sur 24);
- vitesse d'accès et d'utilisation;
- utilisation facile;
- capacité de personnaliser la recherche en fonction des besoins personnels ("Vous pouvez personnaliser votre recherche");
- information jugée plus à jour (semble aussi être plus facile à mettre à jour);
- écologique ("Aucune perte de papier");
- coût moindre ("C'est plus économique qu'une photocopie");
- capacité de manipuler un volume considérable d'information/de données ("Vous pouvez avoir accès à une base de données complète sur l'Internet"); et
- capacité d'accès à un plus grand nombre de personnes.

Toutefois, on a mentionné à maintes reprises que DRHC doit continuer à diffuser l'IMT sous d'autres formes, pas seulement au moyen de l'Internet, pour les personnes qui n'ont pas accès à l'information de cette façon pour quelque raison que ce soit ("DRHC ne devrait pas compter seulement sur ce moyen. Plusieurs personnes n'y ont pas accès"). Certaines personnes se sont également dit préoccupées par le fait que l'information n'est peut-être pas mise à jour fréquemment.

Voici des commentaires représentatifs :

- *Fameux.*
- *C'est plus efficace.*
- *L'Internet, c'est l'avenir.*
- *C'est la seule façon de fonctionner.*
- *Vous pouvez passer directement aux sujets qui vous intéressent.*
- *Vous n'avez pas à compter sur les autres pour vous envoyer de l'information.*
- *Est-ce à la portée de tout le monde?*

La grande majorité des participants utilisaient le site web

Presque tous les participants se sont dit intéressés et prêts à utiliser le site web pour accéder à l'IMT. Toutefois, cette manifestation d'intérêt devrait être considérée comme un appui à l'endroit de l'Internet (et un degré d'aisance à son égard) comme moyen de diffusion de ce type d'information et non à l'endroit du contenu de l'IMT sur le site. Un certain nombre de personnes ont mentionné qu'elles ne consulteraient pas le site à nouveau si elles n'y trouvaient pas de l'information utile pour elles ("J'explorerais le site et je verrais. Je n'y retournerais pas si je n'y ai pas trouvé d'information utile").

On a identifié un certain nombre de contraintes qui pourraient empêcher des personnes d'utiliser le site ou de bien l'utiliser. Au-delà de la contrainte essentielle citée en premier (connaissance), les autres contraintes tendaient à être citées par les chercheurs d'emploi ou à leur sujet :

- connaissance du site web, y compris son adresse ("Trouver le site est la partie difficile"). Ce problème a été cité très souvent;
- manque d'accès à un ordinateur;
- manque de compétences en informatique;
- peur/intimidation chez les personnes qui ne sont pas à l'aise avec cette technologie; et
- manque de temps ou de besoin (également cité par les employeurs).

La plupart des participants se sont dit à l'aise avec cette technologie, à savoir tous les fournisseurs de services et les employeurs et une nette majorité des chercheurs d'emploi.

Bien que certaines personnes aient indiqué qu'elles consulteraient l'Internet pour trouver l'IMT, en particulier les fournisseurs de services, beaucoup ne le feraient pas. Il faut se rappeler également que peu de participants, en dehors des fournisseurs de services, recherchent ou utilisent actuellement l'IMT.

Suggestions reliées à l'Internet

Les participants ont formulé un certain nombre de suggestions pour aider DRHC à fournir efficacement l'Information sur le marché du travail au moyen de l'Internet :

- accroître la sensibilisation, citée à maintes reprises. Parmi les suggestions, fournir l'adresse du site sur tous les documents imprimés, les affiches dans les CRHC, ajouter une note sur l'IMT et le site web dans les enveloppes contenant les paiements d'assurance-emploi cartes de déclaration, informer les demandeurs d'assurance-emploi de ce service lorsqu'ils présentent une réclamation, ainsi que des initiatives de sensibilisation du public;
- garder l'information la plus actuelle possible, faire des mises à jour fréquemment;
- fournir une adresse de courriel ou une autre façon de communiquer avec DRHC afin que les personnes puissent avoir accès à de l'aide au besoin;
- offrir une section de "rétroaction" ou de "commentaires" qui permettrait aux visiteurs du site web de donner leurs idées concernant le site;
- s'assurer que des employés sont disponibles pour aider les personnes qui accèdent au site web en utilisant les ordinateurs des CRHC;
- maximiser l'accès au site au moyen de moteurs de recherche (par ex., s'assurer qu'une recherche utilisant le mot "emploi" permettra de faire connaître le site);
- s'assurer que le site IMT est clairement identifié et facile d'accès à partir du site principal de DRHC;
- fournir cette information sur un disque compact afin que les personnes puissent y accéder sans avoir à se brancher sur l'Internet. Le bureau du fournisseur de services qui a fait cette suggestion et qui dessert plusieurs clients a seulement un ordinateur connecté à l'Internet;
- s'assurer qu'il n'y a pas trop de liens avec d'autres sites. Cela pourrait provoquer beaucoup de confusion; et
- avoir une carte ou un index du site afin que les utilisateurs sachent en tout temps où ils se trouvent dans le site.

Préférences concernant les moyens de diffusion – Internet puis les publications et le face-à-face

On a demandé aux participants d'indiquer les moyens qu'ils préféreraient pour accéder à l'Information sur le marché du travail. L'Internet a été cité le plus souvent, en particulier par les employeurs et les jeunes chercheurs d'emploi, puis les publications et le contact face-à-face avec les employés de DRHC. Certains ont également mentionné le téléphone. Quelques personnes, dont des fournisseurs de services, ont indiqué que le moyen de diffusion préféré dépend souvent de l'âge de l'utilisateur potentiel (par ex., les personnes âgées sont moins à l'aise avec les nouvelles technologies, dont l'Internet).

On a identifié quelques autres moyens de fournir l'IMT, notamment :

- la vidéo;
- la télévision par câble, où l'IMT est fournie par la télévision en partenariat avec les compagnies locales de câblodistribution (fournisseur de services); et
- un numéro 1-800, en s'appuyant sur des employés et non sur des messages enregistrés ("Vous avez besoin d'une interaction personnelle pour prendre les bonnes décisions) (fournisseur de services).

Questions reliées aux communications

Lorsqu'on a demandé aux participants de dire comment DRHC devrait informer les Canadiens et les Canadiennes sur ses produits de l'IMT, ils avaient tendance à mentionner les formes habituelles de communication, notamment les annonces dans les journaux (dans la section des offres d'emploi et dans celle des affaires), la télévision et la radio, et des encarts avec les chèques du gouvernement et d'autres envois postaux.

Autres véhicules mentionnés :

- les séances d'information avec les prestataires d'assurance-emploi et d'autres utilisateurs potentiels, dont les entreprises;
- les écoles, collèges/universités;
- les conseillers en carrière;
- les bureaux gouvernementaux, y compris les bureaux de poste;
- les bibliothèques;
- les centres communautaires;
- les annonces dans les autobus et le métro (par ex., l'aérotrain à Vancouver); et
- les églises.

Autres idées liées aux communications :

- accroître la sensibilisation semblant être une exigence essentielle. Elle a été citée à maintes reprises, en particulier par les chercheurs d'emploi. Cela comprend la nécessité d'accroître la sensibilisation des employés et leur implication pour communiquer ce qui est disponible;
- par rapport à ce qui précède, beaucoup de chercheurs d'emploi ont indiqué que DRHC ne doit pas seulement dire aux personnes ce qui est disponible mais doit aussi les renseigner sur le mode d'emploi;
- fournir un feuillet d'information d'une page montrant les types d'IMT qui sont disponibles et leurs avantages pour les chercheurs d'emploi (et les employeurs) ("Rendez-le attrayant et mettez-le dans les endroits où les personnes consultent les listes d'emplois");
- informer les employeurs par la distribution postale des tables de Revenu Canada sur disquette (logiciel d'aide pour les retenues sur salaire), au moyen de références à l'IMT avec d'autres envois postaux du gouvernement/documents aux entreprises, ou au moyen de communiqués;
- utiliser des témoignages pour encourager les personnes à accéder à l'IMT, peut-être par l'utilisation de statistiques, si possible, pour montrer les taux de succès lors de l'utilisation de l'IMT;
- fournir des exemples d'IMT et "montrer comment elle peut être utilisée dans la vie de tous les jours";
- cibler les groupes d'utilisateurs potentiels et aller sur place (par ex., associations professionnelles, services sociaux et de bien-être, destinations jeunesse);
- montrer le monde du travail sous des aspects amusants pour attirer la jeunesse (par ex., des bandes dessinées), lui donner une orientation axée sur l'avenir;
- fournir l'IMT (les aspects essentiels) dans des langues autres que le français et l'anglais;
- utiliser un vocabulaire simplifié, plus de photos/moyens visuels dans le cadre de l'IMT; et
- informer les entreprises des réalisations de DRHC, des programmes qui sont disponibles pour aider les employeurs et les travailleurs. Informer également les entreprises que d'autres personnes que les prestataires de l'assurance-emploi utilisent les CRHC pour trouver un emploi.

Questionnaire de présélection relatif à l'IMT de DRHC
(Chercheurs d'emploi)

Bonjour, je m'appelle _____. Je vous téléphone au nom de COMPAS, une firme de recherche sur l'opinion publique. Nous avons été mandatés par Développement des ressources humaines Canada, ministère fédéral, pour organiser une série de groupes de discussion en vue d'étudier les questions reliées aux efforts déployés par le Ministère pour fournir de l'information aux Canadiens et aux Canadiennes.

Chaque séance de discussion ne durera pas plus de deux heures. Les participants recevront un incitatif monétaire de S et des rafraîchissements seront servis. La participation est entièrement volontaire et les commentaires des participants seront traités en toute confidentialité. Pourrais-je vous poser quelques questions pour voir si vous remplissez les conditions requises pour faire partie du groupe?

Oui	1	(CONTINUEZ)
Non	2	(REMERCIEZ ET ARRÊTEZ)

DEMANDEZ AUX GENS DE RED DEER / TROIS-RIVIÈRES

1. Habitez-vous à Trois-Rivières (Red Deer) ou dans les environs? Par environs, nous voulons dire une ville plus petite ou une région rurale située à 15 à 45 minutes du centre de la ville.

Trois-Rivières (Red Deer)	1	(REMERCIEZ ET ARRÊTEZ)
En dehors de la ville	2	

2. Veuillez me dire dans lequel des groupes d'âge suivants vous vous situez :

Moins de 18 ans	1	(REMERCIEZ ET ARRÊTEZ)
18 à 25 ans	2	
26 à 29 ans	3	
30 à 39 ans	4	
40 à 50 ans	5	
Plus de 50 ans	6	(REMERCIEZ ET ARRÊTEZ)

DEMANDEZ AUX JEUNES (ÂGÉS ENTRE 18 ET 30 ANS) :

3. Qu'est-ce qui décrit le mieux votre niveau actuel de scolarisation

Vous allez à l'école à temps plein ou à temps partiel	1
Vous n'êtes pas présentement inscrit dans une école	2

4. Qu'est-ce qui décrit le mieux votre situation professionnelle actuelle

Vous travaillez à temps plein ou à temps partiel	1
Vous êtes sans emploi et à la recherche d'un emploi	2
Vous êtes sans emploi et pas à la recherche d'un emploi	3 (REMERCIEZ ET ARRÊTEZ)

SI LA PERSONNE TRAVAILLE, POSEZ-LUI LES QUESTIONS SUIVANTES :

5. En ce moment, de nombreuses personnes ne se sentent pas à l'aise à propos de leur travail et pensent que leur emploi peut être en danger. Généralement parlant, avez-vous très peur, un peu peur, pas très peur ou pas peur du tout de perdre votre emploi au cours de la prochaine année?

Très peur	1	(EMPLOI INCERTAIN)

Un peu peur	2	(EMPLOI INCERTAIN)
Pas très peur	3	
Pas peur du tout	4	

6. Avez-vous utilisé de l'information ou des services offerts par Développement des ressources humaines Canada au cours des six derniers mois? DRHC est le ministère fédéral responsable du Programme d'assurance-emploi et possède des bureaux avec des Guichets emplois et d'autres services d'emploi à travers le pays.

Oui	1
Non	2

7. Comment êtes-vous à l'aise avec les ordinateurs? Généralement parlant, êtes-vous très à l'aise, assez à l'aise, pas très à l'aise ou pas à l'aise du tout?

Très à l'aise	1
Assez à l'aise	2
Pas très à l'aise	3
Pas à l'aise du tout	4

8. Avez-vous déjà participé à un groupe de discussion qui a été organisé à l'avance et pour lequel vous avez reçu une petite somme d'argent?

Oui	1
Non (Allez à la question 11)	2

9. Quand avez-vous participé pour la dernière fois à un de ces groupes de discussion?

MOINS DE 12 MOIS	1	(REMERCIEZ ET ARRÊTEZ)
PLUS DE 12 MOIS	2	

10. Avez-vous participé à plus de cinq groupes de discussion durant votre vie?

Oui	1	(REMERCIEZ ET ARRÊTEZ)
Non	2	

11. Travaillez-vous, ou un membre de votre foyer ou de votre famille immédiate, dans l'un des domaines suivants? (LIRE LA LISTE)

PUBLICITÉ
ÉTUDES DE MARCHÉ
MÉDIAS (radio, télévision, journaux, magazines, etc.) ou
DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA

[ ] Oui (TERMINEZ)
[ ] Non (CONTINUEZ)

INSCRIVEZ PAR OBSERVATION

- SEXE

Féminin	1
Masculin	2

- LANGUE

Anglais	1
Français	2

Le groupe de discussion se tiendra le (JOUR DE LA SEMAINE) juillet (DATE) à 18 heures/20 heures. La discussion ne durera pas plus de deux heures. Tel que mentionné, les participants recevront un montant en espèces de _____ $ pour les dédommager de leur temps et des rafraîchissements seront servis. Aimeriez-vous y participer?

Oui	1	
Non	2	(REMERCIEZ ET ARRÊTEZ)

Avez-vous un stylo à portée de la main pour que je puisse vous donner l'adresse où se réunira le groupe. Il se déroulera à _____. J'aimerais vous rappeler que la séance à laquelle vous assisterez se tiendra à 18 heures/20 heures le (DATE) juillet. Nous vous demandons d'arriver 15 minutes à l'avance.

Comme nous n'invitons qu'un petit nombre de personnes, votre participation est très importante pour nous. Si, pour une raison quelconque, vous ne pouvez pas y assister, veuillez nous téléphoner afin que nous puissions trouver une autre personne pour vous remplacer. Vous pouvez nous rejoindre à notre bureau au _____. Veuillez demander à parler à _____. Quelqu'un vous téléphonera la veille pour vous faire penser au groupe de discussion.

Est-ce que je pourrais vérifier votre nom et votre numéro de téléphone?

****

NOM DU RÉPONDANT : _____
N° DE TÉL. (RÉSIDENCE) : _____
HEURE/ENDROIT DU GROUPE : _____

Je vous remercie.

Questionnaire de présélection relatif à l'IMT de DRHC
(Employeurs)

Bonjour, je m'appelle . Je vous téléphone au nom de COMPAS, une firme de recherche sur l'opinion publique. Nous avons été mandatés par Développement des ressources humaines Canada, ministère fédéral, pour organiser une série de groupes de discussion en vue d'étudier les questions reliées aux efforts déployés par le Ministère pour fournir de l'information aux Canadiens et aux Canadiennes, y compris à des gestionnaires d'entreprises.

Chaque séance de discussion ne durera pas plus de deux heures. Les participants recevront un incitatif monétaire de S et des rafraîchissements seront servis. La participation est entièrement volontaire et les commentaires des participants seront traités en toute confidentialité. Pourrais-je vous poser quelques questions pour voir si vous remplissez les conditions requises pour faire partie du groupe?

Oui	1	(CONTINUEZ)
Non	2	(REMERCIEZ ET ARRÊTEZ)

1. Environ combien d'employés travaillent pour votre compagnie? (ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN)

10 ou moins	1	(REMERCIEZ ET ARRÊTEZ)
11 à 50	2	
51 à 100	3	
101 à 200	4	
201 à 300	5	
300 ou plus	6	(REMERCIEZ ET ARRÊTEZ)

2. Dans quel type d'industrie votre entreprise œuvre-t-elle?

_____ (OBTENIR UN BON MÉLANGE)

3. Quel est votre poste dans la compagnie?

Directeur/VP des ressources humaines	1	
Gestionnaire/Agent des ressources humaines	2	
Président/Propriétaire de la compagnie	3	
Autre_____	4	(DEMANDEZ À PARLER AU GESTIONNAIRE DES RH/PROPRIÉTAIRE/PRÉSIDENT)

INSCRIVEZ PAR OBSERVATION

- SEXE

Féminin	1	(VÉRIFIEZ LES QUOTAS)
Masculin	2	(VÉRIFIEZ LES QUOTAS)

- LANGUE

Anglais	1
Français	2

Le groupe de discussion se tiendra le (JOUR DE LA SEMAINE) juillet (DATE) à 18 heures 20 heures. La discussion ne durera pas plus de deux heures. Tel que mentionné, les participants recevront un montant en espèces de $ pour les dédommager de leur temps et des rafraîchissements seront servis. Aimeriez-vous y participer?

Oui	1	
Non	2	(REMERCIEZ ET ARRÊTEZ)

Avez-vous un stylo à portée de la main pour que je puisse vous donner l'adresse où se réunira le groupe. Il se déroulera à . J'aimerais vous rappeler que la séance à laquelle vous assisterez se tiendra à 18 heures 20 heures le (DATE) juillet. Nous vous demandons d'arriver 15 minutes à l'avance.

Comme nous n'invitons qu'un petit nombre de personnes, votre participation est très importante pour nous. Si, pour une raison quelconque, vous ne pouvez pas y assister, veuillez nous téléphoner afin que nous puissions trouver une autre personne pour vous remplacer. Vous pouvez nous rejoindre à notre bureau au . Veuillez demander à parler à . Quelqu'un vous téléphonera la veille pour vous faire penser au groupe de discussion.

Est-ce que je pourrais vérifier votre nom et votre numéro de téléphone?

****

NOM DU RÉPONDANT :
N° DE TÉL. (RÉSIDENCE) :
HEURE/ENDROIT DU GROUPE :

Je vous remercie.

Questionnaire de présélection relatif à l'IMT de DRHC
(Fournisseurs de services)

Bonjour, je m'appelle . Je vous téléphone au nom de COMPAS, une firme de recherche sur l'opinion publique. Nous avons été mandatés par Développement des ressources humaines Canada, ministère fédéral, pour organiser une série de groupes de discussion en vue d'étudier les questions reliées aux efforts déployés par le Ministère pour fournir de l'information aux Canadiens et aux Canadiennes, y compris à des gestionnaires d'entreprises.

Votre nom nous a été communiqué par DRHC. Nous recrutons des personnes qui offrent des services de counselling d'emploi pour la présente étude. Chaque groupe de discussion ne durera pas plus de deux heures. Les participants recevront un mieltatif monétaire de $ et des rafraîchissements seront servis. La participation est entièrement volontaire et les commentaires des participants seront traités en toute confidentialité. Pourrais-je vous poser quelques questions pour voir si vous remplissez les conditions requises pour faire partie du groupe?

Oui	1	(CONTINUEZ)
Non	2	(REMERCIEZ ET ARRÊTEZ)

Le groupe de discussion se tiendra le (JOUR DE LA SEMAINE) juillet (DATE) à 18 heures/20 heures. La discussion ne durera pas plus de deux heures. Aimeriez-vous y participer?

Oui	1	
Non	2	(REMERCIEZ ET ARRÊTEZ)

Avez-vous un stylo à portée de la main pour que je puisse vous donner l'adresse où se réunira le groupe. Il se déroulera à . J'aimerais vous rappeler que la séance à laquelle vous assisterez se tiendra à 18 heures/20 heures le (DATE) juillet. Nous vous demandons d'arriver 15 minutes à l'avance.

Comme nous n'invitons qu'un petit nombre de personnes, votre participation est très importante pour nous. Si, pour une raison quelconque, vous ne pouvez pas y assister, veuillez nous téléphoner afin que nous puissions trouver une autre personne pour vous remplacer. Vous pouvez nous rejoindre à notre bureau au . Veuillez demander à parler à . Quelqu'un vous téléphonera la veille pour vous faire penser au groupe de discussion.

Est-ce que je pourrais vérifier votre nom et votre numéro de téléphone?

****

NOM DU RÉPONDANT : _____

N° DE TÉL. (RÉSIDENCE) : _____

HEURE/ENDROIT DU GROUPE : _____

_____

Je vous remercie.

Développement des ressources humaines Canada
Étude de l'IMT auprès de groupes cibles

Guide du modérateur
(Chercheurs d'emploi)

Mot de bienvenue et introduction (5 minutes)

présentez SK/PG/COMPAS
merci d'être là, nous apprécions votre présence aujourd'hui
expliquez le but des discussions de groupe :

pour évaluer les *opinions* sur des questions/produits/services
très bien de ne pas être d'accord; pas de bonnes ou de mauvaises réponses; parlez franchement si vous avez un point de vue différent; nous sommes intéressés par les opinions attitudes

la recherche est effectuée au nom de Développement des ressources humaines Canada, qui est un ministère fédéral, pour étudier les questions reliées aux efforts déployés par le Ministère pour fournir aux Canadiens et aux Canadiennes de l'Information sur le marché du travail
nous recherchons franchise et honnêteté; les commentaires seront traités en toute confidentialité; compte rendu sous forme globale seulement, aucune personne ne sera identifiée; enregistrement à des fins de prise de notes; des observateurs regardent à travers un miroir sans tain; aucun service ou aucune prestation que vous recevez du Ministère ne sera en aucune façon touché
avez-vous des questions?

Tour de table de présentation; veuillez nous donner votre prénom et un de vos centres d'intérêt, sports ou passe-temps.

Information sur la recherche d'emploi/planification de carrière (10 minutes)

Si vous étiez à la recherche d'information sur votre marché du travail local, ou sur des professions ou des industries en particulier, que feriez-vous en premier? C'est-à-dire où iriez-vous chercher ce type d'information?

En général, lorsque vous cherchez du travail ou planifiez votre carrière, de quel type d'information avez-vous besoin? De quoi d'autre? Où trouvez-vous ce type d'information?

Est-ce que l'information que vous réussissez à obtenir répond à vos besoins?

Connaissance et utilisation de l'IMT de DRHC (25 minutes)

Développement des ressources humaines Canada (DRHC) est un des principaux ministères fédéraux qui développent et coordonnent l'Information sur le marché du travail. J'aimerais vous poser quelques questions sur des types précis d'information qui font partie de ce qu'ils appellent l'Information sur le marché du travail (IMT). Mais avant de commencer, j'aimerais m'assurer que nous en avons tous la même compréhension. L'Information sur le marché du travail, fournie par DRHC, consiste surtout en statistiques et en analyses sur les professions, les employeurs, les conditions et les événements du marché du travail, ainsi que sur les tendances de l'emploi. Elle a pour but d'aider les particuliers, les entreprises et les partenaires sociaux à prendre des décisions reliées aux carrières et aux milieux du travail. Elle peut comprendre des listes, mais elle ne renvoie pas à des postes réellement vacants.

Saviez-vous que ce type d'information était disponible à DRHC? (COMPTEZ LE NOMBRE DE MAINS LEVÉES)

SI OUI :

D'après vous, quel type d'Information sur le marché du travail est disponible à DRHC? Autre chose?

Insistez : - liste détaillée de types particuliers d'IMT

Pour ceux d'entre vous qui sont peut-être moins familiers avec ce type d'information, j'aimerais vous donner un exemple de ce à quoi elle ressemble. Par exemple, si l'accent est mis sur une certaine profession, cela peut comprendre de l'Information sur les principales activités reliées à cette profession, sur les tendances et sur les développements actuels dans cette profession, sur les conditions normales de travail, sur les échelles de salaire, sur les principaux secteurs industriels de la profession et sur les employeurs potentiels.

Est-ce que quelqu'un parmi vous a déjà utilisé de l'Information sur le marché du travail fournie par DRHC? Si oui, qu'avez-vous utilisé? Autre chose?

À DEMANDER AUX UTILISATEURS :

Cette information a-t-elle été utile? Comment évalueriez-vous votre satisfaction globale de la qualité de l'information? Pourquoi?

Insistez : - perception de l'utilité de l'IMT
- perception de la qualité de l'IMT

Comment avez-vous utilisé cette information? Est-ce que le fait de la posséder a influencé vos décisions? Si oui, de quelle(s) façon(s)?

Est-ce que quelque chose manquait? C'est-à-dire, est-ce que de l'information dont vous aviez besoin n'était pas disponible? Y a-t-il d'autres types d'Information sur le marché du travail qui pourraient vous être utiles? Si oui, lesquels?

Avez-vous des suggestion sur la façon dont l'Information sur le marché du travail que vous avez utilisée pourrait être améliorée afin de mieux répondre à vos besoins?

Comment vous êtes-vous procuré l'Information sur le marché du travail que vous avez utilisée? (COMPTEZ LE NOMBRE DE MAINS LEVÉES POUR LES MÉTHODES DE DIFFUSION UTILISÉES; ASSUREZ-VOUS QUE LES GENS COMPRENNENT CRHC/KIOSQUE)

Insistez : - kiosque, Internet, publication/document, visite en personne au CRHC, téléphone (personnel de DRHC), séance de groupe, autre?

DEMANDEZ AUX NON-UTILISATEURS :

Demandez aux personnes qui n'ont pas utilisé l'Information sur le marché du travail de DRHC pourquoi elles ne l'ont pas fait? C'est-à-dire, quelles sont les principales raisons pour lesquelles vous n'avez pas utilisé ce type d'information?

Insistez : - absence de connaissance, de besoin, d'utilité perçue, etc.

DEMANDEZ À TOUT LE MONDE :

Combien de personnes penseraient à s'adresser à DRHC pour obtenir ce type d'information? Si non, pourquoi pas?

Où d'autre iriez-vous chercher de l'information sur votre marché du travail local, ou sur des professions ou des industries en particulier?

Réaction aux produits de l'IMT (60 minutes)

Quel type d'information concernant le marché du travail local dans votre ville vous serait utile pour vous aider à trouver un emploi ou à planifier votre carrière? Autre chose?

Lorsque l'accent est mis sur une profession en particulier, comme analyste en informatique ou plombier, quel type d'information vous serait utile ou précieuse?

Et lorsque l'accent est mis sur une industrie en particulier, comme le commerce de détail ou la foresterie, quel type d'information vous serait utile ou précieuse?

DRHC cherche des moyens d'améliorer la qualité de ses produits et services. J'aimerais maintenant examiner avec vous quelques-uns des produits de l'Information sur le marché du travail produits par le Ministère. Certains des éléments ne sont peut-être pas encore disponibles dans votre région, mais votre rétroaction aidera DRHC à prioriser l'élaboration de ces types de produits

Profils des professions (TOUS)

Voici quelques exemples de profils des professions. Ils sont publiés une fois par an et fournissent des analyses de groupes de professions, y compris des exemples de professions typiques à l'intérieur des groupes, des titres d'emplois connexes, des conditions d'emploi, des échelles de salaire, et ainsi de suite. Les exemples que je vous distribue concernent le marché du travail de Laval (Regina). Cependant, veuillez ne pas en tenir compte et supposer que quelque chose de semblable est disponible pour votre ville. J'y ai inclus trois professions différentes – secrétaires, mécaniciens et analystes en systèmes informatiques. La version que vous lisez importe peu. Par conséquent, vous pouvez choisir celle qui vous intéresse le plus si elle est encore disponible. Veuillez prendre quelques minutes pour lire l'information en silence. Nous en discuterons ensuite en groupe. Il n'est pas important que vous lisiez chaque mot, mais plutôt que vous connaissiez le type d'information disponible dans chaque section et la façon dont elle est rédigée et formulée.

DISTRIBUEZ LES *PROFILS DES PROFESSIONS*. DONNEZ AUX PARTICIPANTS LE TEMPS D'EXAMINER LE DOCUMENT (5 À 7 MINUTES)

Quelle est votre impression générale sur ce produit? Pourquoi? Le trouvez-vous très utile? Pourquoi/pourquoi pas?

Insistez : - impression générale
- perception de l'utilité

Quelle information serait la plus utile pour vous? Et quelle information est la moins utile? Quelle information supplémentaire auriez-vous aimé avoir, le cas échéant?

En général, avez-vous trouvé qu'elle était bien écrite et facile à comprendre? Si non, pourquoi pas? Y avait-il des parties déroutantes? Si oui, lesquelles?

Qu'avez-vous pensé de la présentation ou de la mise en page du document? Comment pourrait-on l'améliorer?

Avez-vous d'autres suggestions quant à la façon d'améliorer le produit?

Saviez-vous que ce type de produit d'information était disponible?

Avez-vous déjà utilisé ce type de produit d'information? Si oui, en étiez-vous satisfait? Si non, pourquoi pas?

Profils des collectivités (TOUS)

Voici une copie d'un profil des collectivités. Ce document est également publié une fois par an et fournit un aperçu des collectivités locales, y compris de l'information sur la population, les services de transport, les prix tarifs de location des logements, les écoles, les services municipaux et ainsi de suite. Ce profil est pour Grande Prairie en Alberta, mais supposez que quelque chose de semblable serait disponible pour des villes partout au Canada. Veuillez prendre quelques minutes pour lire l'information en silence et nous en discuterons ensuite en groupe.

DISTRIBUEZ LES *PROFILS DES COLLECTIVITÉS*. DONNEZ AUX PARTICIPANTS LE TEMPS D'EXAMINER LE DOCUMENT (5 MINUTES).

Quelle est votre impression générale de ce produit? Pourquoi? Le trouvez-vous très utile? Pourquoi pourquoi pas? (SI LES PARTICIPANTS CONSIDÈRENT QUE LE PRODUIT N'A PAS DE VALEUR, DITES-LEUR QU'IL POURRAIT LEUR SERVIR S'ILS SONGEAIENT À DÉMÉNAGER POUR TROUVER DU TRAVAIL)

Insistez : - impression générale
- perception de l'utilité

Quelle information serait la plus utile pour vous? Et quelle information est la moins utile? Quelle information supplémentaire auriez-vous aimé avoir, le cas échéant?

En général, avez-vous trouvé qu'elle était bien écrite et facile à comprendre? Si non, pourquoi pas? Y avait-il des parties déroutantes? Si oui, lesquelles?

Qu'avez-vous pensé de la présentation ou de la mise en page du document? Comment pourrait-on l'améliorer?

Avez-vous d'autres suggestions quant à la façon d'améliorer le produit?

Saviez-vous que ce type de produit d'information était disponible?

Profils des industries (CHERCHEURS D'EMPLOI/EMPLOYEURS)

Voici quelques profils des industries. Les profils sont publiés annuellement et fournissent des analyses de chaque industrie importante dans une collectivité. L'information fournie comprend des éléments comme les tendances/perspectives d'emploi, le nombre d'employeurs par taille d'entreprise, les principaux employeurs, les niveaux d'emploi, les principales professions et les associations industrielles. Les exemples que je vous distribue proviennent de la Colombie-Britannique, mais supposez que quelque chose de semblable serait disponible pour votre région. J'y ai inclus deux industries – les transports et la vente au détail et en gros. Une fois encore, la version que vous lisez importe peu et il n'est pas important que vous lisiez chaque mot, dans la mesure où vous connaissez le type d'information disponible dans chaque section et la façon dont elle est rédigée et formulée.

DISTRIBUEZ LES *PROFILS DES INDUSTRIES*. DONNEZ AUX PARTICIPANTS LE TEMPS D'EXAMINER LE DOCUMENT (5 À 7 MINUTES).

Quelle est votre impression générale sur ce produit? Pourquoi? Le trouvez-vous très utile? Pourquoi/pourquoi pas?

Insistez : - impression générale
- perception de son utilité

Quelle information serait la plus utile pour vous? Et quelle information est la moins utile? Quelle information supplémentaire auriez-vous aimé avoir?

En général, avez-vous trouvé qu'elle était bien écrite et facile à comprendre? Si non, pourquoi pas? Y avait-il des parties déroutantes? Si oui, lesquelles?

Qu'avez-vous pensé de la présentation ou de mise en page du document? Comment pourrait-on l'améliorer?

Avez-vous d'autres suggestions quant à la façon d'améliorer le produit?

Saviez-vous que ce type d'information était disponible?

Avez-vous déjà utilisé ce type de produit d'information? Si oui, en êtes-vous satisfait? Si non, pourquoi pas?

L'Internet

J'aimerais vous montrer comment DRHC distribue de l'Information sur le marché du travail par Internet. Veuillez regarder le moniteur pendant que je vous montre un site web que le Ministère a mis au point. L'information est essentiellement la même que celle que vous avez examinée sur papier. Cependant, au fur et à mesure que nous la parcourrons, je vous décrirai certaines des façons d'accéder à cette information (c'est-à-dire en insistant sur la fonctionnalité).

EXAMINEZ LE SITE INTERNET.

En général, que pensez-vous de cette façon de fournir aux Canadiens et aux Canadiennes de l'Information sur le marché du travail? Qu'en pensez-vous en comparaison avec l'information écrite?

Insistez : - impression générale
- avantages/inconvénients

Pensez-vous que vous auriez utilisé ce site web? Pourquoi pourquoi pas? Existe-t-il des barrières qui pourraient vous empêcher d'utiliser ce site web ou de bien l'utiliser?

Insistez : - principales raisons pour l'utiliser ne pas l'utiliser
- barrières (préoccupations reliées à la protection de la vie privée lors d'opérations électroniques)

Iriez-vous sur l'Internet pour chercher de l'Information sur le marché du travail? Si non, pourquoi pas?

En général, êtes-vous à l'aise avec l'utilisation de ce type de technologie? Que faudrait-il faire pour que vous soyez plus à l'aise en l'utilisant?

Auriez-vous d'autres suggestions pour aider DRHC à fournir de l'Information sur le marché du travail par Internet d'une façon efficace?

Diffusion de l'information (10 minutes)

DRHC voudrait fournir aux Canadiens et aux Canadiennes un éventail d'options leur permettant d'obtenir du Ministère l'information dont ils ont besoin. L'Information sur le marché du travail peut être obtenue par une variété de filières, notamment les kiosques, l'Internet, le personnel qui réponde aux appels téléphoniques, le service en personne, les publications, et par l'intermédiaire de tierces parties comme les conseillers en emploi. Laquelle de ces méthodes d'accès à l'Information sur le marché du travail préféreriez-vous? Pourquoi?

Existe-t-il d'autres moyens de diffusion aux Canadiens et aux Canadiennes de l'Information sur le marché du travail qui devraient être incorporés à cette liste? Si oui, lesquels?

Avez-vous d'autres idées sur la façon de rendre plus accessible l'Information sur le marché du travail local?

Existe-t-il des barrières qui pourraient vous compliquer l'accès à l'Information sur le marché du travail de DRHC? Si oui, lesquelles? Existe-t-il des facteurs qui pourraient compliquer pour vous l'utilisation efficace de l'Information sur le marché du travail? Si oui, lesquels?

Problèmes de communications et conclusion (10 minutes)

Dans l'ensemble, quelle est l'importance pour vous de ce type d'Information sur le marché du travail? Pourquoi?

Comment DRHC devrait-il faire connaître aux Canadiens et aux Canadiennes l'Information sur le marché du travail qu'il fournit et encourager les gens à l'utiliser?

Insistez : - moyens de communications (par ex., dépliants, encarts dans les chèques, annonces)
- idées pour promouvoir l'information

Avez-vous un dernier commentaire ou une dernière suggestion à faire sur l'un des sujets dont nous avons parlé ce soir?

Je vous remercie de votre participation.

Développement des ressources humaines Canada
Étude de l'IMT auprès de groupes cibles

Guide du modérateur
(Employeurs)

Mot de bienvenue et introduction (5 minutes)

- présentez SK/PG/COMPAS
- merci d'être là, nous apprécions votre présence aujourd'hui

expliquez le but des discussions de groupe :

pour évaluer les *opinions* sur des questions/produits/services

très bien de ne pas être d'accord; pas de bonnes ou de mauvaises réponses; parlez franchement si vous avez un point de vue différent; nous sommes intéressés par les opinions/attitudes

la recherche est effectuée au nom de Développement des ressources humaines Canada, qui est un ministère fédéral, pour étudier les questions reliées aux efforts déployés par le Ministère pour fournir aux Canadiens et aux Canadiennes de l'Information sur le marché du travail

nous recherchons franchise et honnêteté; les commentaires seront traités en toute confidentialité; compte rendu sous forme globale seulement, aucune personne ne sera identifiée; enregistrement à des fins de prise de notes; des observateurs regardent à travers un miroir sans tain; aucun service ou aucune prestation que vous recevez du Ministère ne sera en aucune façon touché

avez-vous des questions?

Tour de table de présentation; veuillez nous donner votre prénom et un de vos centres d'intérêt, sports ou passe-temps.

Pleins feux sur l'IMT (5 minutes)

Si vous étiez à la recherche d'information sur votre marché du travail local, ou sur des professions ou des industries en particulier, que feriez-vous en premier lieu? C'est-à-dire où iriez-vous chercher ce type d'information?

Connaissance et utilisation de l'IMT de DRHC (25 minutes)

Développement des ressources humaines Canada (DRHC) est un des principaux ministères fédéraux qui développent et coordonnent l'Information sur le marché du travail. J'aimerais vous poser quelques questions sur des types précis d'information qui font partie de ce qu'ils appellent l'Information sur le marché du travail (IMT). Mais avant de commencer, j'aimerais m'assurer que nous en avons tous la même compréhension. L'Information sur le marché du travail, fournie par DRHC, consiste surtout en statistiques et en analyses sur les professions, les employeurs, les conditions et les événements du marché du travail, ainsi que sur les tendances de l'emploi. Elle a pour but d'aider les particuliers, les entreprises et les partenaires sociaux à prendre des décisions reliées aux carrières et aux milieux du travail.

Saviez-vous que ce type d'information était disponible à DRHC? (COMPTEZ LE NOMBRE DE MAINS LEVÉES)

SI OUI :

D'après vous, quel type d'Information sur le marché du travail est disponible à DRHC? Autre chose?

Insistez : - liste détaillée de types particuliers d'IMT

Pour ceux d'entre vous qui sont peut-être moins familiers avec ce type d'information, j'aimerais vous donner un exemple de ce à quoi elle ressemble. Par exemple, si l'accent est mis sur une certaine profession, cela peut comprendre de l'Information sur les principales activités reliées à cette profession, sur les tendances et sur les développements actuels dans cette profession, sur les conditions normales de travail, sur les échelles de salaire et sur les principaux secteurs industriels de la profession.

Est-ce que quelqu'un parmi vous a déjà utilisé de l'Information sur le marché du travail fournie par DRHC? Si oui, qu'avez-vous utilisé? Autre chose?

À DEMANDER AUX UTILISATEURS :

Cette information a-t-elle été utile? Comment évalueriez-vous votre satisfaction globale de la qualité de l'information? Pourquoi?

Insistez : - perception de l'utilité de l'IMT
- perception de la qualité de l'IMT

Comment avez-vous utilisé cette information? Est-ce que le fait de la posséder a influencé vos décisions? Si oui, de quelle(s) façon(s)?

Insistez : - planification des RH, expansion de l'entreprise

Est-ce que quelque chose manquait? C'est-à-dire, est-ce que de l'information dont vous aviez besoin n'était pas disponible? Y a-t-il d'autres types d'Information sur le marché du travail qui pourraient vous être utiles? Si oui, lesquels?

Avez-vous des suggestion sur la façon dont l'Information sur le marché du travail que vous avez utilisée pourrait être améliorée afin de mieux répondre à vos besoins?

Comment vous êtes-vous procuré l'Information sur le marché du travail que vous avez utilisée? (COMPTEZ LE NOMBRE DE MAINS LEVÉES POUR LES MÉTHODES DE DIFFUSION UTILISÉES; ASSUREZ-VOUS QUE LES GENS COMPRENNENT CRHC/KIOSQUE)

Insistez : - kiosque, Internet, publication/document, visite en personne au CRHC, téléphone (personnel de DRHC), séance de groupe, autre?

DEMANDEZ AUX NON-UTILISATEURS :

Demandez aux personnes qui n'ont pas utilisé l'Information sur le marché du travail de DRHC pourquoi elles ne l'ont pas fait? C'est-à-dire, quelles sont les principales raisons pour lesquelles vous n'avez pas utilisé ce type d'information?

Insistez : - absence de connaissance, de besoin, d'utilité perçue, etc.

DEMANDEZ À TOUT LE MONDE :

Combien de personnes penseraient à s'adresser à DRHC pour obtenir ce type d'information? Si non, pourquoi pas?

Où d'autre iriez-vous chercher de l'information sur votre marché du travail local, ou sur des professions ou des industries en particulier?

Réaction aux produits de l'IMT (60 minutes)

Quel type d'information concernant le marché du travail local dans votre ville vous serait très utile? Autre chose?

Lorsque l'accent est mis sur une profession en particulier, comme analyste en informatique ou plombier, quel type d'information vous serait utile ou précieuse?

Et lorsque l'accent est mis sur une industrie en particulier, comme le commerce de détail ou la foresterie, quel type d'information vous serait utile ou précieuse?

DRHC cherche des moyens d'améliorer la qualité de ses produits et services. J'aimerais maintenant examiner avec vous quelques-uns des produits de l'Information sur le marché du travail produits par le Ministère. Certains des éléments ne sont peut-être pas encore disponibles dans votre région, mais votre rétroaction aidera DRHC à prioriser l'élaboration de ces types de produits.

Profils des professions (TOUS)

Voici quelques exemples de profils des professions. Ils sont publiés une fois par an et fournissent des analyses de groupes de professions, y compris des exemples de professions typiques à l'intérieur des groupes, des titres d'emplois connexes, des conditions d'emploi, des échelles de salaire, et ainsi de suite. Les exemples que je vous distribue concernent le marché du travail de Laval (Regina). Cependant, veuillez ne pas en tenir compte et supposer que quelque chose de semblable est disponible pour votre ville. J'y ai inclus trois professions différentes secrétaires, mécaniciens et analystes en systèmes informatiques. La version que vous lisez importe peu. Par conséquent, vous pouvez choisir celle qui vous intéresse le plus si elle est encore disponible. Veuillez prendre quelques minutes pour lire l'information en silence. Nous en discuterons ensuite en groupe. Il n'est pas important que vous lisiez chaque mot, mais plutôt que vous connaissiez le type d'information disponible dans chaque section et la façon dont elle est rédigée et formulée.

DISTRIBUEZ LES *PROFILS DES PROFESSIONS*. DONNEZ AUX PARTICIPANTS LE TEMPS D'EXAMINER LE DOCUMENT (5 À 7 MINUTES)

Quelle est votre impression générale sur ce produit? Pourquoi? Le trouvez-vous très utile? Pourquoi/pourquoi pas?

Insistez : - impression générale
- perception de l'utilité

Quelle information serait la plus utile pour vous? Et quelle information est la moins utile? Quelle information supplémentaire auriez-vous aimé avoir, le cas échéant?

En général, avez-vous trouvé qu'elle était bien écrite et facile à comprendre? Si non, pourquoi pas? Y avait-il des parties déroutantes? Si oui, lesquelles?

Qu'avez-vous pensé de la présentation ou de la mise en page du document? Comment pourrait-on l'améliorer?

Avez-vous d'autres suggestions quant à la façon d'améliorer le produit?

Saviez-vous que ce type de produit d'information était disponible?

Avez-vous déjà utilisé ce type de produit d'information? Si oui, en étiez-vous satisfait? Si non, pourquoi pas?

Profils des collectivités (TOUS)

Voici une copie d'un profil des collectivités. Ce document est également publié une fois par an et fournit un aperçu des collectivités locales, y compris de l'information sur la population, les services de transport, les prix/tarifs de location des logements, les écoles, les services municipaux et ainsi de suite. Ce profil est pour Grande Prairie en Alberta, mais supposez que quelque chose de semblable serait disponible pour des villes partout au Canada. Veuillez prendre quelques minutes pour lire l'information en silence et nous en discuterons ensuite en groupe.

DISTRIBUEZ LES *PROFILS DES COLLECTIVITÉS*. DONNEZ AUX PARTICIPANTS LE TEMPS D'EXAMINER LE DOCUMENT (5 MINUTES).

Quelle est votre impression générale de ce produit? Pourquoi? Le trouvez-vous très utile? Pourquoi/pourquoi pas? (SI LES PARTICIPANTS CONSIDÈRENT QUE LE PRODUIT N'A PAS DE VALEUR, DITES-LEUR QU'IL POURRAIT LEUR SERVIR S'ILS SONGEAIENT À DÉMÉNAGER POUR TROUVER DU TRAVAIL)

Insistez : - impression générale
- perception de l'utilité

Quelle information serait la plus utile pour vous? Et quelle information est la moins utile? Quelle information supplémentaire auriez-vous aimé avoir, le cas échéant?

En général, avez-vous trouvé qu'elle était bien écrite et facile à comprendre? Si non, pourquoi pas? Y avait-il des parties déroutantes? Si oui, lesquelles?

Qu'avez-vous pensé de la présentation ou de la mise en page du document? Comment pourrait-on l'améliorer?

Avez-vous d'autres suggestions quant à la façon d'améliorer le produit?

Saviez-vous que ce type de produit d'information était disponible?

Profils des industries (CHERCHEURS D'EMPLOI/EMPLOYEURS)

Voici quelques profils des industries. Les profils sont publiés annuellement et fournissent des analyses de chaque industrie importante dans une collectivité. L'information fournie comprend des éléments comme les tendances/perspectives d'emploi, le nombre d'employeurs par taille d'entreprise, les principaux employeurs, les niveaux d'emploi, les principales professions et les associations industrielles. Les exemples que je vous distribue proviennent de la Colombie-Britannique, mais supposez que quelque chose de semblable serait disponible pour votre région. J'y ai inclus deux industries - les transports et la vente au détail et en gros. Une fois encore, la version que vous lisez importe peu et il n'est pas important que vous lisiez chaque mot, dans la mesure où vous connaissez le type d'information disponible dans chaque section et la façon dont elle est rédigée et formulée.

DISTRIBUEZ LES *PROFILS DES INDUSTRIES*. DONNEZ AUX PARTICIPANTS LE TEMPS D'EXAMINER LE DOCUMENT (5 À 7 MINUTES).

Quelle est votre impression générale sur ce produit? Pourquoi? Le trouvez-vous très utile? Pourquoi/pourquoi pas?

Insistez : - impression générale
- perception de son utilité

Quelle information serait la plus utile pour vous? Et quelle information est la moins utile? Quelle information supplémentaire auriez-vous aimé avoir?

En général, avez-vous trouvé qu'elle était bien écrite et facile à comprendre? Si non, pourquoi pas? Y avait-il des parties déroutantes? Si oui, lesquelles?

Qu'avez-vous pensé de la présentation ou de la mise en page du document? Comment pourrait-on l'améliorer?

Avez-vous d'autres suggestions quant à la façon d'améliorer le produit?

Saviez-vous que ce type d'information était disponible?

Avez-vous déjà utilisé ce type de produit d'information? Si oui, en étiez-vous satisfait? Si non, pourquoi pas?

Bulletin sur le marché du travail (EMPLOYEURS/FOURNISSEURS DE SERVICES)

Voici un exemplaire du Bulletin sur le marché du travail. Il est publié mensuellement ou trimestriellement, selon les régions. Il contient des analyses et des interprétations de facteurs influençant le marché du travail local et identifie les événements actuels des industries et des professions locales. L'exemple provient de Winnipeg. Veuillez prendre quelques minutes pour lire l'information. Une fois encore, il n'est pas important de lire chaque mot, dans la mesure où vous êtes au courant du type d'information contenue dans chaque section et de la façon dont elle est exprimée.

DISTRIBUEZ LE *BULLETIN SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL*. DONNEZ AUX PARTICIPANTS LE TEMPS D'EXAMINER LE DOCUMENT (5 À 7 MINUTES).

Quelle est votre impression générale sur ce produit? Pourquoi? Le trouveriez-vous très utile? Pourquoi/pourquoi pas?

Insistez : - impression générale
- perception de son utilité

Quelle information serait la plus utile pour vous? Et quelle information est la moins utile? Quelle information supplémentaire auriez-vous aimé avoir?

En général, avez-vous trouvé qu'elle était bien écrite et facile à comprendre? Si non, pourquoi pas? Y avait-il des parties déroutantes? Si oui, lesquelles?

Qu'avez-vous pensé de la présentation ou de la mise en page du document? Comment pourrait-on l'améliorer?

Avez-vous d'autres suggestions quant à la façon d'améliorer le produit?

Saviez-vous que ce type d'information était disponible?

Avez-vous déjà utilisé ce type de produit d'information? Si oui, en étiez-vous satisfait? Si non, pourquoi pas?

L'Internet

J'aimerais vous montrer comment DRHC distribue de l'Information sur le marché du travail par Internet. Veuillez regarder le moniteur pendant que je vous montre un site web que le Ministère a mis au point. L'information est essentiellement la même que celle que vous avez examinée sur papier. Cependant, au fur et à mesure que nous la parcourrons, je vous décrirai certaines des façons d'accéder à cette information (c'est-à-dire en insistant sur la fonctionnalité).

EXAMINEZ LE SITE INTERNET.

En général, que pensez-vous de cette façon de fournir aux Canadiens et aux Canadiennes de l'Information sur le marché du travail? Qu'en pensez-vous en comparaison avec l'information écrite?

Insistez : - impression générale
- avantages/inconvénients

Pensez-vous que vous auriez utilisé ce site web? Pourquoi/pourquoi pas? Existe-t-il des barrières qui pourraient vous empêcher d'utiliser ce site web ou de bien l'utiliser?

Insistez : - principales raisons pour l'utiliser/ne pas l'utiliser
- barrières (préoccupations reliées à la protection de la vie privée lors d'opérations électroniques)

Iriez-vous sur l'Internet pour chercher de l'Information sur le marché du travail? Si non, pourquoi pas?

Auriez-vous d'autres suggestions pour aider DRHC à fournir de l'Information sur le marché du travail par Internet d'une façon efficace?

Diffusion de l'information (10 minutes)

DRHC voudrait fournir aux entreprises canadiennes un éventail d'options leur permettant d'obtenir du Ministère l'information dont ils ont besoin. L'Information sur le marché du travail peut être obtenue par une variété de filières, notamment les kiosques, l'Internet, le personnel qui répond aux appels téléphoniques, le service en personne, les publications, et par l'intermédiaire de tierces parties comme les conseillers en emploi. Laquelle de ces méthodes d'accès à l'Information sur le marché du travail préféreriez-vous? Pourquoi?

Existe-t-il d'autres moyens de diffusion aux entreprises canadiennes de l'Information sur le marché du travail qui devraient être incorporés à cette liste? Si oui, lesquels?

Existe-t-il des barrières qui pourraient vous compliquer l'accès à l'Information sur le marché du travail de DRHC? Si oui, lesquelles? Existe-t-il des facteurs qui pourraient compliquer pour vous l'utilisation efficace de l'Information sur le marché du travail? Si oui, lesquels?

Problèmes de communications et conclusion (10 minutes)

Dans l'ensemble, quelle est l'importance pour vous de ce type d'Information sur le marché du travail? Pourquoi?

Comment DRHC devrait-il faire connaître aux entreprises canadiennes l'Information sur le marché du travail qu'il fournit et encourager les gens à l'utiliser?

Insistez : - moyens de communications (par ex., dépliants, encarts dans les chèques, annonces)
- idées pour promouvoir l'information

Avez-vous un dernier commentaire ou une dernière suggestion à faire sur l'un des sujets dont nous avons parlé ce soir?

Je vous remercie de votre participation.

NOTE : Le guide du modérateur (Fournisseurs de services) et les profils des professions ne sont disponibles que sur papier.